Die Zuständigkeit der Betriebsversammlung

---

vorgelegt von

Erwin Wiesmüller

aus München

1963

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41536505_0100

D I E Z U S T Ä N D I G K E I T
D E R B E T R I E B S V E R S A M M L U N G .

Inaugural-Dissertation
der Juristischen Fakultät
der Friedrich-Alexander-Universität
zu Erlangen

vorgelegt von
Erwin W i e s m ü l l e r
aus München

Approbiert am: 8. Juli 1963

Referent: Professor Dr. Ludwig S c h n o r r
v. C a r o l s f e l d

Dekan: Professor Dr. Johannes H e r r m a n n

UNIVERSITEITSBIBLIOTHEEK - LEIDEN -

INHALTSÜBERSICHT

	Seite
Titelblatt	I
Inhaltsübersicht	II
Abkürzungsverzeichnis	V
Literaturverzeichnis	VII

§ 1 Einleitung

A) Beschränkung auf die Betriebsversammlung nach §§ 43 - 45 BetrVG. 1

B) Die Betriebsversammlung und andere Versammlungen der Belegschaft.

I. Allgemeines. 1

II. Die Zulässigkeit von Belegschaftsversammlungen. 2

III. Behandlung der auf einer Betriebsversammlung zulässigen Beratungsgegenstände auf einer Belegschaftsversammlung. 3

C) Der allgemeine Sinn und Zweck der Betriebsversammlung. 5

D) Abänderbarkeit der Zuständigkeitsvorschriften der Betriebsversammlung. 7

§ 2 Der Beratungsgegenstand.
(Sachliche Zuständigkeit)

A) Die Prinzipien der Abgrenzung der zulässigen Beratungsgegenstände.

I. Allgemeines.

1) Der Begriff "Beratungsgegenstand". 9

2) Restriktive Auslegung des § 44 2. Halbs. BetrVG. 10

3) Begrenzung der Beratungsgegenstände und Recht der freien Meinungsäusserung. 12

II. Der abstrakte Zuständigkeitsbereich.

1) Die Anwendung der Vorschriften über den Geschäftskreis des Betriebsrats auf die Betriebsversammlung. 15

2) Der allgemeine Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats. 17

3) Der Begriff der betriebs- und arbeitnehmerbezogenen Angelegenheiten. 21

4) Angelegenheiten des Unternehmens. 24

5) Umfang der Erörterung ausserbetrieblicher Fragen. 26

Seite

III. Der Einfluss der betrieblichen Friedenspflicht und der Pflicht zur Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auf die Beratungsgegenstände der Betriebsversammlung.
1) Allgemeines. 28
2) Die Anwendbarkeit des § 49 I und II BetrVG auf die Betriebsversammlung. 30
3) Beschränkung und (scheinbare) Erweiterung der Zuständigkeit der Betriebsversammlung durch § 49 I, II BetrVG. 34

B) Besondere Beratungsgegenstände.
I. Politische Fragen.
1) Allgemeines zur Anwendung des § 51 Satz 2 BetrVG auf die Zuständigkeit der Betriebsversammlung. 38
2) Politische Fragen und abstrakter Zuständigkeitsbereich der Betriebsversammlung nach § 44 2. Halbs. BetrVG. 39
3) Politische Fragen und Betriebsfrieden. 41
4) Die direkte Anwendung des § 51 Satz 2 BetrVG. 43
II. Gewerkschaftliche Fragen.
1) Allgemeine gewerkschaftliche Fragen. 45
2) Tarifangelegenheiten. 48
3) Arbeitskampf. 51
III. Geheimzuhaltende Gegenstände. 53

§ 3 Die funktionelle Zuständigkeit.

A) Allgemeine Grundsätze.
I. Die Prinzipien des § 49 I, II BetrVG im Allgemeinen 56
II. Besondere Wirkungen der Prinzipien des § 49 I, II Betr
1) Ausübung von Druck auf den Arbeitgeber durch (VG. die Betriebsversammlung. 57
2) Sinnlose Behandlung von Gegenständen. 58
3) Der Einfluss der besonderen Vorschriften über Mitsprache und Mitbestimmung der Arbeitnehmerschaft auf die Art und Weise der Behandlung von Beratungsgegenständen. 59

B) Die rechtlichen Formen der Betätigung der Betriebsversammlung im Besonderen. 61

Seite

I. Berichte, Vorträge, Diskussionsbeiträge usw. Einzelner.
1) Die Entgegennahme des Tätigkeitsberichts des Betriebsrats durch die Betriebsversammlung. 61
2) Der Lagebericht des Unternehmers. 64
3) Sonstige aktive Beteiligung einzelner Teilnehmer. 65
II. Beschlüsse der Betriebsversammlung.
1) Die Abstimmung 75
2) Die Wirkung der Beschlüsse. 79
III. Rechtshandlungen, die auf einer Betriebsversammlung vorgenommen werden können.
1) Der Abschluss von Rechtsgeschäften auf der Betriebsversammlung 89
2) Vereinbarung nach § 7 I 2 BetrVG. 91
3) Beschlüsse nach § 9 II BetrVG. 92
4) Beschlüsse nach §§ 12, 13 II BetrVG. 92

§ 4 Folgen der Verstösse gegen die Zuständigkeit der Betriebsversammlung.

A) Verstösse gegen die sachliche Zuständigkeit
I. Verstoss gegen § 44 2. Halbs. BetrVG 94
II. Verstoss gegen die betriebliche Friedens- und zusammenarbeitspflicht. 95
III. Rechtsfolgen des Verlustes des Betriebsversammlungscharakters.
1) Allgemein. 96
2) Folgen für den Betriebsrat und den Versammlungsleiter. 97
3) Folgen für die Teilnehmer. 99
B) Verstösse im Bereich der funktionellen Zuständigkeit.
I. Verstösse gegen § 49 I, II BetrVG. 100
II. Andere Verstösse. 100

Lebenslauf 102

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.

a.A.	Anderer Ansicht
a.a.O.	am angegebenen Ort
ABlBayArbMin	Amtsblatt des bayerischen Ministeriums für Arbeit und soziale Fürsorge
Anm.	Anmerkung
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
ArbG	Arbeitsgericht
ARBlattei	Blattei Handbuch, Rechts- und Wirtschaftspraxis (Forkel Blattei)
Arch.ziv.Prax.	Archiv für zivilistische Praxis
ArbuR	Arbeit und Recht
ARS	Arbeitsrechts Sammlung
ARSt	Arbeitsrecht in Stichworten
Art.	Artikel
Aufl.	Auflage
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BayVerf.	Verfassung des Freistaates Bayern
BB	Betriebs-Berater
Bd.	Band
Beschl.	Beschluss
Betr	Der Betrieb
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBl	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BGHSt	Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Strafsachen
BlStSozAR	Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht
BRat	Der Betriebsrat
BTDrucks.	Bundestags Drucksache
DAG	Deutsche Angestellten Gewerkschaft
ebd.	ebenda
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
Handb.	Handbuch
h.L.	herrschende Lehre
h.M.	herrschende Meinung
Komm.	Kommentar
KRG	Kontrollratsgesetz

LAG	Landesarbeitsgericht
Lehrb.	Lehrbuch
MitB	Die Mitbestimmung
RAG	Reichsarbeitsgericht
RG	Reichsgericht
RdA	Recht der Arbeit
S.	Seite
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
TVG	Tarifvertragsgesetz
Urt.	Urteil
WA	Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung
WO	Erste Rechtsverordnung zur Durchführung des BetrVG (Wahlordnung)

LITERATURVERZEICHNIS.

I. Lehrbücher, Kommentare, Monographien, Zeitschriftenaufsätze usw.

B ä u m e r Hans Otto, "Parteipolitik im Betrieb", in ArbuR 1960

B e e r Hans, "Über den Betriebsfrieden" in ArbuR 1958 S.236.(S. 226 f

B e r t e r m a n n, "Das Recht des Arbeitgebers an der Betriebsversammlung", in BlStSozAR 1956 S. 12.

B o b r o w s k i - G a u l, Das Arbeitsrecht im Betrieb, 4. Aufl. Heidelberg 1962.

BTDrucks. Nr. 3585.

B ü h r i g E. Handbuch der Betriebsverfassung, Köln-Deutz 1953.

D A G, "Einberufung von Belegschaftsversammlungen durch den Arbeitgeber" in MitB 1955 S. 114.

D A G "Wer kann an den Betriebsversammlungen teilnehmen?" in MitB 1956 S. 54.

D A G, "Die obligatorische Betriebsversammlung" in MitB 1956 S. 176.

D e n e c k e , Anm. zu LAG München in AP 1952 Nr. 79 S. 373 f.

D i e k h o f f Ludwig, "Zur parteipolitischen Betätigung im Betrieb" in ArbuR 1958 S. 238 ff.

D i e t z Rolf, BetrVG Komm., 3. Aufl. München-Berlin 1960 und 2. Aufl. München-Berlin 1955.

D i e t z Rolf, Anm. zu BAG in AP Nr. 1 zu § 44 BetrVG.

D i e t z Rolf, Anm. zu LAG Bremen in RdA 1949 S. 272.

E n n e c c e r u s - N i p p e r d e y , Allgemeiner Teil des bürgerlichen Gesetzbuchs, 15. Aufl. Tübingen 1960.

E r d m a n n Gerhard, Das BetrVG, 2. Aufl. Neuwied/Rh. 1952.

F i t t i n g Karl, in ARBlattei D Betriebsverfassung XI Betriebsversammlung und XIV Mitwirkung und Mitbestimmung.

F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h , BetrVG Komm. 6. Aufl. Berlin-Frankfurt/M. 1962.

F l a t o w , Anm. zu RAG in ARS Bd. 4 S. 351.

F l a t o w - K a h n - F r e u n d , Betriebsrätegesetz Komm., 13. Aufl. Berlin 1931.

F r e y Erich, "Die Betriebsversammlung" in MitB 1954 S. 82 ff.

F r e y Erich, "Teilnahmeberechtigung von Gewerkschaftsvertretern an Betriebsversammlungen" in MitB 1954 S. 155.

F r e y Erich, Anm. zu BAG, Beschl. vom 12.7.1957 in ArbuR 1958 S.191

F r e y Erich, in ArbuR 1960 S. 213.

G a l p e r i n - S i e b e r t , Komm. zum BetrVG, 4. Aufl. Heidelberg 1963.

G e s t e r Heinz, Die betriebsverfassungsrechtliche Stellung von Belegschaft und Betriebsrat, Köln 1960.

G e s t e r Heinz, "Zur Rechtsnatur des Betriebsrats" in RdA 1960, S. 406 ff.

G r o s s Harald, "Das Hausrecht des Arbeitgebers in der Betriebsverfassung" in RdA 1953 S. 91 ff.

G r o s s Harald, "Die Friedenspflicht des Betriebsrats" in RdA 1953 S. 371 ff.

H e r s c h e l Wilhelm, "Betriebsvereinbarung oder Betriebssatzung?" in RdA 1948 S. 47 ff.

H e r t s l e t Heinrich, "Der Beratungsgegenstand in der Betriebsversammlung" in BRat 1956 S. 59.

H e s s e l , "Zum Begriff des Betriebes" in RdA 1951 S. 450 ff.

H e s s e l , "Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht im neuen Betriebsverfassungsgesetz" in BB 1952 S. 921 ff.

H e s s e l , Ph., Anm. zu BAG in ARBlattei, D Betriebsverfassung, XI Betriebsversammlung, Entscheidung 1.

H ö h n e Gerhard, "Der Beratungsgegenstand der Betriebsversammlung nach dem Betriebsverfassungsgesetz" in BB 1953 S. 770 f

H o f f m a n n Walter, Die Betriebsversammlung, Leipzig 1922.

H u b e r Ernst Rudolf, Wirtschaftsverwaltungsrecht, 2. Aufl., Tübingen 1954.

H u e c k Alfred, "Die Erweiterung des Mitbestimmungsrechts durch Tarifvertrag" in BB 1952 S. 925 ff.

H u e c k - N i p p e r d e y , Lehrb. des Arbeitsrechts, 6. Aufl. Berlin-Frankfurt/M. 1957

J a c o b i Erwin, Betrieb und Unternehmen als Rechtsbegriffe, Leipzig 1926.

J a e n e c k e O. "Einschränkung des Hausrechts des Arbeitgebers durch arbeitsrechtliche Normen" in Betr. 1957 S. 380 f.

K a s t n e r Fritz, "Das Recht der Betriebsvereinbarung" in Bührig, Handb. der Betriebsverfassung, Köln-Deutz 1953.

K r e t z s c h m a r , "Der Unternehmungsbegriff im Betriebsverfassungsgesetz" in BB 1952 S. 861 ff.

K ü c h e n h o f f Günther, BetrVG, Münster/Westf. 1954

K ü c h e n h o f f Günther, Anm. zu LAG Saarbrücken in AP Nr. 2 zu § 43 BetrVG.

L e i s n e r Walter, Grundrechte und Privatrecht, München-Berlin 196
L i c h t e n s t e i n Karl,"Die Betriebsversammlung" in BRat 1960 S. 10.
v. M a n g o l d t - K l e i n , Das Bonner Grundgesetz, Berlin-Frankfurt/M. 1957 ff. 2. Aufl.
M a n s f e l d Werner, Betriebsrätegesetz Komm. 3. Aufl. 1930.
M a u s Wilhelm, Handbuch des Arbeitsrechts, Betriebsverfassungsrecht Baden-Baden-Frankfurt/M. Loseblatt Ausg.
M e i s s i n g e r Hermann, BetrVG Komm. München 1952.
M o l i t o r Karl, "Betätigung für ausserbetriebliche Vereinigungen und Propaganda im Betrieb" in BB 1954 S. 134.
M o l i t o r Karl, "Was ist eine parteipolitische Betätigung im Betriebe?" in BB 1955 S. 167.
N e u m a n n - D u e s b e r g Horst, Betriebsverfassungsrecht, Lehrb., Berlin 1960.
N i k i s c h Arthur, Arbeitsrecht, 4. Aufl. Bd. I, Tübingen 1961.
R a d k e Olaf, "Tonbandaufnahmenvon Betriebsversammlungen ohne Wissen des Betriebsrats" in ArbuR 1956 S. 108 ff
R a d k e Olaf, "Über die Grenzen der Diskussionsfreiheit in der Betriebsversammlung " in ArbuR 1957 S. 129 ff.
R a d k e Olaf, "Parteipolitische Betätigung im Betrieb" in BB 1957 S. 1112.
R e c k e n f e l d e r b ä u m e r , Anm. zu Entscheidg. Nr. 49 in SAE 1952 S. 128.
R e w o l l e Hans Dietrich in Maus Handb. des Arbeitsrechts, Betriebsverfassungsrecht.
R i d d e r Helmut K. J. in Neumann-Nipperdey-Scheuner, Die Grundrechte, Berlin 1954 Bd. 2
R o e s c h H. "Die Zulässigkeit von Arbeitskampfmassnahmen nach dem Betriebsverfassungsgesetz" in BlStSozAR 1953 S. 12
R o t h e Hans,"Das Recht der Betriebsversammlung" in BlStSozAR 1960 S. 90 ff.
S a h m e r Heinz, BetrVG (Komm.), Frankfurt/M. 1959
S c h n o r r v. C a r o l s f e l d Ludwig, Arbeitsrecht, 2. Aufl Göttingen, 1954
S c h n o r r v. C a r o l s f e l d Ludwig, "Zu den Strafvorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes" in RdA 1962 S. 400.
S c h n o r r v. C a r o l s f e l d Ludwig, in Arch.ziv.Prax. Bd. 162 S. 184.

S c h w e e r Dieter, "Die Verwendung von Tonbandgeräten bei Betriebsversammlungen" in ArbuR 1959 S. 79 ff.

S i e b e r t W., "Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer nach dem BetrVG" in BB 1952 S. 832 ff.

S t a a t s l e x i k o n , Recht-Wirtschaft-Gesellschaft, Herausg. Görres-Gesellschaft 6. Aufl.

S t a u d i n g e r , BGB Komm., 11. Aufl. Berlin 1957, Bd. 1.

W a g n e r J., Anm. zu ArbG Lingen in SAE 1954 S. 143.

W a g n e r J., "Die Betriebsversammlung, insbesondere ihre Zuständigkeit" in Betr. 1954 S. 976 f.

W e r n i c k e Kurt Georg, in das Bonner Grundgesetz (Bonner Kommentar), Losebl. Ausg.

v. W i n t e r f e l d Achim, "Der Wirtschaftsausschuss" in ArbuR 1955 S. 193 ff.

II. Gerichtliche Entscheidungen

BGH Urt. vom 8. 12. 1954 - 6 StR 231/54 - in BGHSt Bd. 7 S. 67 = BB 1955 S. 129

BAG Beschl. vom 7. 7. 1954 - 1 ABR 2/54 - in AP Nr. 1 zu § 13 BetrVG

Beschl. vom 4. 5. 1955 - 1 ABR 4/53 in AP Nr. 1 zu § 44 BetrVG = ARBlattei D Betriebsverfassung, XI Betriebsversammlung, Entscheidung 1.

Beschl. vom 2. 11. 1955 - 1 ABR 30/54 in BAGE Bd. 2 S. 175 = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG.
Urt. vom 3. 12. 1954 - 1 AZR 150/54 in BAGE Bd. 1 S. 186 = AP Nr. 2 zu § 13 KSchG.
Urt. vom 14. 10. 1960 - 1 AZR 254/58 - in BB 1961 S. 178

LAG Berlin vom 2. 3. 1951 - 4 LAG 350/50 in WA 1951 S. 102.

Berlin, Beschl. vom 28. 2. 1962 - 1 Ta BV 1/61 - in BB 1961 S. 71

Bremen, Urt. vom 27. 10. 1948 - Sa 24/48 - in RdA 1949 S. 270

Bremen, Beschl. vom 21. 10. 1953 - Sa B 5/53 - in BB 1953 S. 946

Düsseldorf, Urt. vom 3. 6. 1955 - 4 Sa 69/55 - in Betr. 1956 S. 5

Göttingen, Beschl. vom 7. 2. 1950 - Ca 133/50 - in WA 1950, S. 54

Hamm, Beschl. vom 4. 5. 1955 - 4 BV Ta 25/55 - in BB 1955 S. 541

München, Urt. vom 12. 1. 1949 - BerReg Nr. 146/48 in AP 1950 Nr. 39

München, Urt. vom 4. 11. 1949 - II 115/49 - in AblBayArbMin 1950 S. 65 ff.

München Urt. vom 18. 9. 1950 - I 240 - 246/49 in AP 1952 Nr. 79

München, Beschl. vom 8. 6. 1953 - BVVerf. I 2/53 - in Betr. 1953 S. 651.

München, Beschl. vom 14. 1. 1955 - 54/54 III in AblBayArbMin 1956 Teil C S. 84 ff.

München, Urt. vom 23. 5. 1958 - Sa 71/58 VI N in Betr 1958 S. 900

Saarbrücken, Beschl. vom 21. 12. 1960 - Ta 6/51 in AP Nr. 2 zu § 43 BetrVG.

ArbG Hamburg, vom 3. 6. 1958 - 4 BV 1/58 in ARSt Bd. XXI Nr. 29

Lingen, Beschl. vom 28. 7. 1954 - 1 Ca 313/54 in Betr 1954 S. 848 = SAE 1954 S. 142.

Neunkirchen/Saar, Urt. vom 20. 12. 1950 - I Ca 355/50 - in Betr 1951 S. 96.

Wilhelmshaven, vom 22. 6. 1955 - Ca 389/55 in WA 1955 S. 143

RG Urt. vom 22. 10. 1929 _ RG III 35/29 - in ARS Bd. 7 S. 426

RAG Beschl. vom 11. 7. 1928 - RAG RB 24/28 - in ARS Bd. 3 S. 83 ff.

Urt. vom 14. 11. 1928 - RAG 181/28 - in ARS Bd. 4 S. 348

Urt. vom 5. 12. 1928 - RAG 202/28 - in ARS Bd. 4 S. 315

Beschl. vom 10. 7. 1929 - RAG RB 15/29 - in ARS Bd. 6 S. 322

§ 1 E I N L E I T U N G .

A) BESCHRÄNKUNG AUF DIE BETRIEBSVERSAMMLUNG NACH §§ 41 - 45 BetrVG

Diese Abhandlung bezieht sich nur auf die Zuständigkeit der Betriebsversammlung nach §§ 41 - 45 BetrVG, d. h. einer Betriebsversammlung die vom Betriebsrat - oder dessen Vorsitzenden (bestr.) - einberufen und vom Vorsitzenden des Betriebsrats (bzw. dessen Stellvertreter) geleitet wird. Die Betriebsversammlungen nach § 16 Satz 1 BetrVG bzw. § 31 III WO seien wegen ihrer weitgehend besonderen Verhältnisse, die vor allem Einberufung, Leitung und Zuständigkeit betreffen, ausgeklammert. Es braucht daher auch auf die Frage nicht näher eingegangen zu werden, ob diese besonderen "Betriebsversammlungen" auch Betriebsversammlungen i. S. der §§ 41 - 45 BetrVG seien, für die nur in bestimmten Punkten Sondervorschriften bestünden, oder ob die Betriebsversammlungen nach §§ 16 BetrVG und 31 III WO nur den Namen mit denen nach §§ 41 ff BetrVG gemeinsam haben.

B) DIE BETRIEBSVERSAMMLUNG UND ANDERE VERSAMMLUNGEN DER BELEGSCHAFT.

I. Allgemeines

Eine Versammlung kann nur dann als Betriebsversammlung im Sinne des BetrVG angesprochen werden, wenn sie den wesentlichen Vorschriften der §§ 41 - 45 BetrVG entspricht. [1)]
In diesem Zusammenhang tauchen zwei Fragen auf, die für die Ab-

---

1) G a l p e r i n - S i e b e r t Komm. zum BetrVG 4. Aufl., Heidelberg 1963, § 41 Anm. 2; Gerhard E r d m a n n , Das BetrVG, 2. Aufl., Neuwied/Rh. 1952, Vor § 41 und § 44 Anm. 4; J. W a g n e r in Betr. 1954 S. 976; im Ergebnis: Rolf D i e t z, BetrVG, 3. Aufl., München und Berlin 1960, Vor

grenzung der Zuständigkeit der Betriebsversammlung verschiedentlich von Bedeutung sind und gleich hier vorweg behandelt werden: 1. Sind andere Versammlungen der Belegschaft eines Betriebes, die nicht nach den Vorschriften des BetrVG über die Betriebsversammlung stattfinden, zulässig? 2. Wenn ja, dürfen sie sich auch mit den gleichen Fragen befassen, mit denen sich eine Betriebsversammlung befassen kann.

II. Die Zulässigkeit von Belegschaftsversammlungen.

Nach Art. 8 GG haben alle Deutschen das Recht sich zu friedlichen Zwecken zu versammeln. Dieses Versammlungsrecht schließt auch das Veranstalten, das Leiten und das Sichbeteiligen an einer Versammlung ein. [1] In dieses Grundrecht greift das BetrVG mit seinen Bestimmungen über die Betriebsversammlung in keiner Weise ein. Wenn es eine Betriebsversammlung zur Erfüllung gewisser Aufgaben im Betriebsleben vorgesehen hat und diese Versammlung bzw. deren Teilnehmer mit gewissen Vergünstigungen ausgestattet hat (z. B. Abhaltung während der Arbeitszeit, kein Lohnausfall), so ist damit nicht gesagt, daß andere Versammlungen mit gleichem Teilnehmerkreis ausgeschlossen sein sollen. Es kann sich also die Belegschaft eines Betriebes auch außerhalb einer Betriebsversammlung versammeln, bzw. eine Versammlung abhalten oder daran teilnehmen, die nicht den gesetzlichen Erfordernissen einer Betriebsversammlung entspricht. Auf solche Versammlungen der Belegschaft, - sie seien hinfort "Belegschaftsversammlung" genannt - sind die Vorschriften über die Betriebsversammlung nicht anwendbar, es gelten daher weder die Beschränkungen, noch die Vergünstigungen der Betriebsversammlung.

---

§ 41 Anm. 9 und § 41 Anm. 9; N i p p e r d e y in Hueck-Nipperdey Lehrb. des Arbeitsrechts, 6. Aufl. Bln.-Frf/M 1957 Bd. 2 S. 752.

1) v. M a n g o l d t - K l e i n , das Bonner Grundgesetz, 2. Aufl. Bln-Frf/M. 1957 ff, Art 8 Anm. III 1.

2) H ö h n e in BB 1953 S. 770

Es kann daher auch dem Arbeitgeber nicht verwehrt sein die Belegschaft zu einer Versammlung einzuberufen, [1] ebenso wie es auch dem Betriebsrat, der Gewerkschaft, einem Belegschaftsmitglied oder auch anderen Personen nicht verwehrt ist, die Belegschaft eines Betriebes zu versammeln. Nur entfällt eben in solch einem Fall das Recht, die Versammlung auf Kosten des Arbeitgebers, gegebenenfalls auf dem Betriebsgelände, während der Arbeitszeit abzuhalten.

III. Behandlung der auf einer Betriebsversammlung zulässigen Beratungsgegenstände auf einer Belegschaftsversammlung.

Der Betriebsversammlung ist durch das BetrVG kein Monopol eingeräumt, daß Gegenstände, die auf einer Betriebsversammlung zulässigerweise behandelt werden können, auf jeder anderen Versammlung ausgeschlossen sein müßten. Dies ist aber die Konsequenz der Meinung Lichtensteins, [2] der zwar einräumt, daß der Arbeitgeber berechtigt sei, eine Belegschaftsversammlung einzuberufen, er dort aber nichts behandeln dürfe, was Gegenstand einer Betriebsversammlung sein könne. Zu dieser Auffassung zwingt § 42 II BetrVG nicht, der dem Arbeitgeber das Recht gibt vom Betriebsrat die Einberufung einer Betriebsversammlung zu verlangen, ebenso nicht § 42 I BetrVG, der das Rederecht des Arbeitgebers auf einer Betriebsversammlung festlegt. Mag sein, daß § 42 II keine große Bedeutung hat, wenn der Arbeitgeber selbst eine Belegschaftsversammlung einberufen kann, trotzdem ist aber der Fall denkbar, daß der Arbeitgeber die Durchführung einer Betriebsversammlung von Seiten des Betriebsrats wünscht.

---

1) LAG Hamm, Beschl. vom 4. 4. 1955 - 4 BV Ta 25/55 in Betr. 1955 S. 608; Horst N e u m a n n - D u e s b e r g , Betriebsverfassungsrecht, Lehrb. Berlin 1960 S. 211 ff; B e r t e r m a n n in BlStSozAR 1956 S. 12; J. W a g n e r in Betr. 1954 S. 976; a. A. Hermann M e i s s i n g e r , BetrVG Komm. § 42 Anm. 5.

2) Karl L i c h t e n s t e i n in BRat 1960 S. 21.

Völlig unmöglich ist aber eine vernünftige Abgrenzung eines solchen Monopols. Soll es nur für Versammlungen gelten, die der Arbeitgeber einberuft, nicht für solche, die von anderen Personen einberufen werden? Soll es nur für Versammlungen gelten, auf denen die ganze Belegschaft eines Betriebes zusammenkommt, oder soll es auch für Teil- und Gruppenversammlungen, für Versammlungen mehrerer Betriebsbelegschaften usw. gelten? Selbst wenn man aber das Monopol nur auf solche Versammlungen anwenden will, die alle Merkmale einer Betriebsversammlung haben, ausser, daß sie statt vom Betriebsrat vom Arbeitgeber einberufen sind, so könnte es einfach umgangen werden, indem man eben noch einige Merkmale einer Betriebsversammlung i. S. des BetrVG wegfallen läßt. Alle Abgrenzungen, die man treffen könnte wären mehr oder weniger willkürlich oder nicht praktikabel; die Auffassung Lichtensteins ist daher nicht haltbar.

Der Einwand, daß die Zulässigkeit von Belegschaftsversammlungen im Ergebnis auf eine Bevorzugung des Arbeitgebers hinauslaufen würde, ist ebenfalls nicht durchschlagend. [1] Wenn der Arbeitgeber schon eine Belegschaftsversammlung abhalten will, und er dafür den Arbeitsausfall und die Kosten in Kauf nimmt, so ist das seine Sache. Außerdem hat das Betriebsverfassungsgesetz weder eine Gleichstellung des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber geschaffen, noch sollte nach dem Zweck des Gesetzes eine solche geschaffen werden. Es wurden der Arbeitnehmerschaft nur gewisse Beteiligungsrechte eingeräumt. So ist es auch nicht angängig durch gewaltsame Interpretation der Vorschriften des BetrVG, die von diesem Gesetz nicht gewährte Gleichstellung erreichen zu wollen.

---

1) Vgl. auch Deutsche Angestellten Gewerkschaft in MitB 1955, S. 114: Die Zuständigkeit der Betriebsversammlung und der Belegschaftsversammlung müßte die gleiche sein, weil sonst der Unternehmer gegenüber dem Betriebsrat unterschiedliche Rechte hätte.
D i e t z a.a.O. § 41 Anm. 23: Durch die Zulässigkeit von Belegschaftsversammlungen wird nicht in die Rechte des Betriebsrats eingegriffen.

C) DER ALLGEMEINE SINN UND ZWECK DER BETRIEBS-VERSAMMLUNG!

Um die einzelnen Vorschriften über die Zuständigkeit entsprechend auslegen zu können, ist vorher über den Sinn und Zweck der Betriebsversammlung überhaupt und ihre allgemeine Stellung und Bedeutung innerhalb der Betriebsverfassung Klarheit zu schaffen.

Hierfür sind die im BetrVG aufgestellten Zuständigkeitsvorschriften in ihrer Gesamtheit zu betrachten, da sich hieraus am deutlichsten die Absicht des Gesetzgebers erkennen läßt, die er mit der Schaffung des Instituts der Betriebsversammlung verband.

Die wesentlichen Zuständigkeitsvorschriften über die Betriebsversammlung sind folgende:

Der sachliche Zuständigkeitsbereich der Betriebsversammlung wird durch § 44 2. Halbs. BetrVG auf die "Angelegenheiten, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer berühren" beschränkt. Dann sagt das Gesetz noch in einigen Bestimmungen, in welcher Weise sich die Betriebsversammlung mit diesen Angelegenheiten befassen kann.

Gem. § 42 I 1 BetrVG hat der Betriebsrat auf einer Betriebsversammlung vierteljährlich einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Die Betriebsversammlung dient daher der Information der Arbeitnehmer über betriebliche Vorgänge.

Wie § 44 1. Halbs. BetrVG zeigt, ist die Betriebsversammlung nicht darauf beschränkt, passiv zuzuhören was der Betriebsrat sagt; sie, bzw. ihre Teilnehmer können selbst aktiv werden und zu Beschlüssen des Betriebsrats Stellung nehmen - und zwar auch unabhängig vom Tätigkeitsbericht - und sie können selbstständig Anträge an den Betriebsrat stellen, womit aber keine Überordnung der Betriebsversammlung über den Betriebsrat begründet wird. Im Recht Stellung nehmen zu können, ist auch das Recht Fragen zu stellen mit eingeschlossen, die der Betriebsrat nach pflichtgemäßem Ermessen zu beantworten hat. Information, Stellungnahmen, Anträge, Fragen usw. läßt sich in dem Wort "Beratung" zusammenfassen, so-

daß also die Betriebsversammlung in erster Linie ein Beratungsforum ist. [1] Daß die Betriebsversammlung nicht vorwiegend der bloßen Information dient, läßt sich auch daraus schließen, daß der Tätigkeitsbericht des Betriebsrats mündlich auf der Betriebsversammlung zu erstatten ist; es würde weit geringeren Aufwand erfordern, wenn der Tätigkeitsbericht etwa schriftlich am schwarzen Brett angeschlagen werden könnte. Sinn der Mündlichkeit kann aber nur sein, daß sich hieraus Ansatzpunkte für eine Disskussion ergeben sollen.

Beratung und Diskussionen als Selbstzweck wäre sinnlose Zeit- und Geldverschwendung, es muß daher ein übergeordneter höherer Zweck bestehen. Dies ist der Kontakt zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmerschaft, [2] der auf diese Weise aufrechterhalten bleiben soll, nachdem der Betriebsrat die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerschaft allein für diese ausübt. Es soll die Einheit des Willens und Handelns i. S. der Mitbestimmung im ganzen Betrieb hergestellt werden. [3]

Die Betriebsversammlung hat auch für den Arbeitgeber Bedeutung, nachdem er nach § 42 I 2,3 ein beschränktes Anwesenheitsrecht und das Recht zu sprechen hat. Er hat hier Gelegenheit, Haltung und Stimmung der Belegschaft zu seinen Maßnahmen zu erfahren, [4] ja "das Gesetz will aus Anlaß der Betriebsversammlungen auch den Arbeitgeber veranlassen, sich persönlich an die Belegschaft zu wenden." [5] Zumindest überspitzt ist aber die Auffassung Radkes, [6] daß die Betriebsversammlung in erster Linie nicht dem Betriebsrat, sondern dem Arbeitgeber gegenüberstehe, immerhin wird die Betriebsverfassung nicht mehr vom Klassenkampf, sondern von der Zusammenarbeits- und Friedenspflicht des § 49 I, II BetrVG bestimmt.

---

1) So Olaf R a d k e in ArbuR 1956 S. 335 B o b r o w s k i - G a u l , das Arbeitsrecht im Betrieb, 4. Aufl. Heidelberg 1962 S. 553

2) R a d k e a. a. O. S. 335.

3) Erich F r e y in MitB 1954 S. 82, Vgl. auch LAG Hamm Urt. v. 2. 11. 1956 - 5 Sa 244/56 in BB 1957 S. 40.

4) Hans R o t h e in BlStSozAR 1960 S. 90.

5) So Regierungs-Begründung zitiert bei Erdmann § 42 Anm. 1

6) Olaf R a d k e in ArbuR 1957 S. 132.

So ist die Betriebsversammlung "Bindeglied" zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmerschaft, daneben aber auch der Arbeitnehmerschaft mit dem Arbeitgeber [1] samt ihren Interessenvertretern,[2] die auch an den Betriebsversammlungen nach Maßgabe des § 45 BetrVG teilnehmen können. Es soll das Vertrauensverhältnis zwischen den am Arbeitsprozeß Beteiligten entsprechend der Zielsetzung des § 49 I, II BetrVG verstärkt werden. Hier kann der einzelne Arbeitnehmer an der Verwirklichung der Betriebsgemeinschaft mitwirken. [3]

D) ABÄNDERBARKEIT DER ZUSTÄNDIGKEITSVORSCHRIFTEN DER BETRIEBSVERSAMMLUNG.

Nach h. M. sind die Regelungen über die Organisation der Belegschaft und des Betriebsrats im BetrVG zwingend, wo nicht das Gesetz ausdrücklich eine Abweichung von der gesetzlichen Regelung zugelassen hat. [4] Würden die Bestimmungen des BetrVG allgemein, insbesondere aber die Organisationsnormen, durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung jederzeit geändert werden können, wäre das BetrVG weitgehend überflüssig, denn es würden dann, je nach den jeweiligen Machtverhältnissen, andere Organisationsformen und andere erweiterte oder beschränktere Beteiligungsrechte der Arbeit-

---

1) E r d m a n n, Das BetrVG, Vorbem. vor § 41; R o t h e a.a.O S.90
2) Vgl. Walter H o f f m a n n , Die Betriebsversammlung, Leipzig 1922 S. 51.
3) Vgl. D i e t z, BetrVG, § 44 Anm. 2 und vor § 41 Anm. 1.
4) D i e t z , BetrVG § 2 Anm. 17; E r d m a n n , Das BetrVG, § 90 Anm. 5 ff; Ernst Rudolf H u b e r , Wirtschafts-Verwaltungsrecht, 2. Aufl. Tübingen 1954, Bd. 2 S. 538 ff;
einschränkend auf Organisationsnormen:
G a l p e r i n - S i e b e r t , Komm. zum BetrVG, vor § 1 Anm. 44 ff; M e i s s i n g e r BetrVG Komm. § 1 Anm. 8 ; a.A. E. B ü h r i g Handb. der Betriebsverfassung, Köln-Deutz 1953 S. 82 ff. Alfred H u e c k in BB 1952 S. 925 (er sieht die Regelungen des BetrVG als Mindestbestimmungen an; die Rechte der Arbeitnehmer könnten erweitert werden); ebenso F i t t i n g - K r a e g e l o h-

nehmerschaft eingeführt. Die vom Gesetzgeber erstrebte Stabilisierung des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichgewichts und die Schaffung gleichen Rechts für das gesamte Bundegebiet und für alle Wirtschaftszweige wäre dann hinfällig.

Diese zwingende Natur muß auch für die Zuständigkeitsvorschriften der Betriebsversammlung gelten, so daß sie nicht durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung, noch weniger einseitig, erweitert oder beschränkt **werden können.** Im Rahmen dieses Themas kann aber diese umfangreiche Frage der Dispositionsmöglichkeit über Normen des Betriebsverfassungsrechts nicht eingehender behandelt werden, es sei hier die Zuständigkeit der Betriebsversammlung jedenfalls so dargestellt, wie sie sich nach der Regelung des BetrVG ergibt.

Der Ausgestaltung der Zuständigkeitsvorschriften, - die ja insbesondere was die funktionelle Zuständigkeit betrifft, sehr allgemein gehalten sind, - i. S. einer erläuternden Ergänzung steht jedoch nichts im Wege. [1)]

A u f f a r t h BetrVG Komm., 6. Aufl., Berlin und Frf.M, 1962, § 1 Anm. 27 (sie halten aber mit wenigen Ausnahmen die Vorschriften der §§ 6 - 48 BetrVG als Organisationsnormen für zwingend).

1) Vgl. G a l p e r i n - S i e b e r t a. a. O. vor § 1 Anm. 49.

§ 2 DER BERATUNGSGEGENSTAND.

(SACHLICHE ZUSTÄNDIGKEIT)

A) DIE PRINZIPIEN DER ABGRENZUNG DER ZULÄSSIGEN BERATUNGSGEGENSTÄNDE.

I. Allgemeines

1) Der Begriff "Beratungsgegenstand".

a) Beratungsgegenstand ist hier in seiner allgemeinsten Bedeutung zu verstehen. Gleichgültig ist also, in welcher Weise sich die Betriebsversammlung mit einer Angelgenheit befasst, d. h. ob darüber abgestimmt wird, ob eine einzelne Rede darüber gehalten wird, ob diskutiert wird usw. "Beratungsgegenstand" ist alles, was von der Betriebsversammlung in irgend einer Weise behandelt wird. Vielleicht wäre es daher richtiger vom "Behandlungsgegenstand" zu sprechen, es sei aber hier zweckmässigerweise die in Literartur und Rechtssprechung übliche Terminologie angewendet.

b) Es sei jedoch unterschieden zwischen dem eingentlichen Beratungsgegenstand und dessen unselbständigen Teilen. Eine Sache ist nur dann wirklich als Beratungsgegenstand anzusprechen, wenn sie selbständig Mittelpunkt, Ziel und Zweck der Behandlung auf der Betriebsversammlung ist. Beratungsgegenstand ist also etwa gleichzusetzen mit Beratungsthema. Es kommt also auf das Wesen dieser betreffenden Angelegenheit an und zwar wie es sich objektiv betrachtet darstellt, nicht darauf, welchen Sinn und Zweck die Beteiligten der Behandlung einer Angelegenheit beilegen wollen. Beispiel: Zur Debatte steht, ob der Betrieb in eine andere Gemeinde verlegt werden soll. Dies ist der Gegenstand der Diskussion. Unselbständige Teile im Rahmen dieses Gegenstandes sind: Die Frage der Fahrtmöglichkeit und -kosten der Arbeiter an den neuen Betriebsort, Trennungszulagen, die versprochene Realsteuervergünstigung der Gemeinde gegenüber dem Unternehmer etc.

Für die Feststellung, ob eine Angelegenheit selbständiger Beratungsgegenstand ist, kommt es auf den Umfang der Behandlung

nicht an. Man kann u.U. auch dann schon von einem **selbständigen Beratungsgegenstand** sprechen, wenn eine bestimmte Frage nur mit einigen Worten oder Sätzen gestreift wird.

Auch kann z. B. in einem Abschweifen vom Thema, ein selbständiger Beratungsgegenstand liegen, wenn es von einem vom ursprünglichen Thema nicht mehr umfassten Ziel und Zweck getragen wird.

Die Auswirkungen und die Notwendigkeit dieser Festlegung des Begriffes Beratungsgenstand i. S. von Beratungsthema und die Unterscheidung von dessen unselbständigen Teilen wird noch näher unter II 5 behandelt werden.

c) Es ist aber ferner der abstrakte Kreis der zulässigen Beratungsgegenstände, d. h. der Geschäfts- und Aufgabenkreis der Betriebsversammlung und die konkrete Zulässigkeit der Behandlung einer Sache **auf einer Betriebsversammlung auseinanderzuhalten.** Diese hängt nämlich auch noch von anderen Faktoren ab, etwa von der Art und Weise der Behandlung, dem Zeitpunkt, der vortragenden Person usw.; alle diese Umstände sind scharf von dem abstrakten Kreis der zulässigen Beratungsgegenstände zu trennen. Beispiel: Eine bestimmte Person hält über ein bestimmtes Thema eine Rede, wodurch der Betriebsfriede gestört wird. Man kann hier unterscheiden: 1. Der Betriebsfriede wird gestört, weil gerade dieser Redner den Vortrag hält, bei einem anderen Redner wäre die Störung des Betriebsfriedens ausgeschlossen; 2. der Betriebsfriede wird durch das Thema gestört, unabhängig davon, wer es behandelt und wie es behandelt wird. Im ersten Falle liegt die Störung des Betriebsfriedens also am Redner oder der Art und Weise seines Vortrages, im zweiten Falle am Beratungsgegenstand.

2) Restriktive Auslegung des § 44 2. Halbs. BetrVG.

Diese Bestimmung [1] sagt nichts über die Form der Behandlung aus, sie bezieht sich auf den Kreis der Beratungsgegenstände wie er unter 1. definiert wurde. Sie beschränkt die Beratungsgegenstände

---

1) Wortlaut des § 44 BetrVG: "Die Betriebsversammlung kann dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen; sie darf nur Angelgenheiten behandeln, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer berühren."

auf "Angelegenheiten, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer berühren". Bei extensiver, oder sogar bei streng wörtlicher Auslegung würde es kaum eine Frage geben, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer nicht in irgend einer Weise berühren würde und damit auf einer Betriebsversammlung nicht behandelt werden dürfte. Der Betrieb führt kein von der Gesamtwirtschaft und vom Staatsganzen isoliertes Eigendasein. Sein Schicksal wird bestimmt von der wirtschaftlichen Konjunktur, von der Politik, es wird beeinflusst von kulturellen und gesellschaftlichen Angelegenheiten, kurz von "allen Phasen des menschlichen Zusammenlebens"; [1] unübersehbar sind die Berührungspunkte des einzelnen Arbeitnehmers mit der Umwelt. Es wäre müssig, hierauf im einzelnen einzugehen. Es kann nicht der Sinn des § 44 2. Halbs. BetrVG sein, eine solche uferlose Zuständigkeit der Betriebsversammlung zu schaffen, [2] denn dann wäre diese Bestimmung überflüssig. [3] Dass sie aber die Beratungsgegenstände beschränken will geht eindeutig aus den beiden Wörtern "darf nur" hervor. [4] Ebenso lässt sich aus diesen Worten auf den zwingenden Charakter der Vorschrift schliessen. Nicht haltbar ist daher die Ansicht Radkes, [5] der u.a. mit der Begründung, dass die Betriebsversammlung des Forum sei, auf dem die Meinungsbildung vollzogen würde und aus Gründen der "Betriebsdemokratie" [6] für eine weite Auslegung des § 44 eintritt. Diese Argumente zwingen hierzu nicht, denn "Betriebsdemokratie" ist kein vorgegebener, oder dem § 44 übergeordneter Grundsatz der Betriebsverfassung; sie wird, wenn man überhaupt davon sprechen kann, allenfalls in gewissem Umfang erst durch das BetrVG eingeführt. Auch kann die Betriebsversammlung nur in dem Umfang Forum der Meinungsbildung sein, der ihr durch § 44 2. Halbs. BetrVG eben zugewissen ist.

---

1) LAG München, Beschl. vom 14. 1. 1955 - 54/54 III in AblBayArbMin Teil C S. 84 (86)

2) LAG München, ebd.

3) BAG, Beschl. vom 4. 5. 1955 - 1 ABR 4/53 in AP Nr. 1 zu § 44 BetrVG

4) ArbG Lingen, Beschl. vom 28. 7. 1954 - 1 Ca 313/54 in Betr 1954 S. 848

5) Olaf R a d k e in ArbuR 1957 S. 133.

6) Zum Begriff der Betriebsdemokratie siehe: Horst N e u m a n n - D u e s b e r g, Betriebsverfassungsrecht, Lehrb., Berlin 1960, S. 60ff

Die Meinung Diekoffs,[1] dass § 51 Satz 2 BetrVG eine erschöpfende Regelung für den Ausschluss von Gegenständen aus dem betrieblichen Bereich sei, da die Benennung dieses Verbotsgegenstandes (parteipolitische Betätigung) nicht beispielhaft, sondern enumerativ sei, - dass also alle Angelegenheiten unter die betriebliche Zuständigkeit fielen, mit der einzigen Ausnahme von parteipolitischen - ist nach dem Gesagten ebenfalls unhaltbar.[2]

3) Begrenzung der Beratungsgegenstände und Recht der freien Meinungsäusserung.

Auf das umstrittene Problem, ob und inwieweit die Grundrechte im Privatrecht gelten, braucht hier nicht näher eingegangen zu werden. Es kann unterstellt werden, dass das Grundrecht der freien Meinungsäusserung des Art. 5 GG als Ordnungsgrundsatz auch im Betrieb gilt.[3] Nach der nunmehr herrschenden Lehre jedenfalls kommt dem Art 5 GG Drittwirkung im Privatrecht zu[4].

Nachdem es bezüglich der Betriebsversammlung die positive Zuständigkeitsregelung des § 44 BetrVG gibt, braucht hier nicht behandelt zu werden wie das Grundrecht der freien Meinungsäusserung in der allgemeinen betrieblichen Ordnung seine Schranken findet. Es kommt vielmehr nur darauf an, ob und inwieweit das Grundrecht des Art 5 GG - seine Drittwirkung in der Betriebsverfassung unterstellt - durch § 44 BetrVG eingeschränkt wird.

Es lässt sich hier zunächst die Ansicht vertreten, dass das Recht der freien Meinungsäusserung überhaupt nicht beschränkt würde.[5] Genauso wie es keine Einschränkung der Versammlungsfreiheit ist, wenn der Gesetzgeber den Teilnehmerkreis der Betriebsversammlung beschränkt, denn jedermann bleibt es unbenom-

---

1) Ludwig D i e kho f f in ArbuR 1958, S. 238 (239)

2) Vgl. auch nachstehende Ausführungen unter B.

3) BAG, Urt. vom 3. 12. 1954 - 1 AZR 150/54 in BAGE 1 S. 186 (191 ff) = AP Nr. 2 zu § 13 KSchG.

4) Walter L e i s n e r , Grundrechte und Privatrecht, München und Berlin 1960, S. 266; Zusammenstellung der Meinungen über die Drittwirkung mit Nachweisen a.a.O.S. 306 ff Beachte auch Art 110 I BayVerf.

5) Rolf D i e t z, Anm I 2 c zu BAG in AP Nr. 1 zu § 44 BetrVG.

men sich ausserhalb der Betriebsversammlung zu versammeln, [1] so könnte es keine Einschränkung der freien Meinungsäusserung sein, wenn er an einer ganz bestimmten Stelle nur die Erörterung bestimmter Fragen zulässt; denn den Belegschaftsangehörigen ist es ja nicht verwehrt ausserhalb der Bestriebsversammlung - etwa in einer Belegschaftsversammlung die nicht den Beschränkungen des BetrVG unterliegt - ihre Meinung kundzutun.

Es ist aber gar nicht notwendig so weit zu gehen, denn § 44 2 Halbs. BetrVG ist in jedem Falle als allgemeines Gesetz i. S. des Art 5 II GG anzusehen, durch welches das Grundrecht der Meinungsfreiheit eingeschränkt wird. [2]

Allg. Gesetze sind solche, die "nicht die geistige Wirkung der reinen Meinungsäusserung als solcher unterbinden und sich daher nicht speziell gegen das geschützte Rechtsgut der Meinungsfreiheit richten." [3] Unzulässig sind nach Art 5 GG nur solche Gesetze, "die sich gegen eine bestimmte Meinung als solche richten, indem sie ihre Verbreitung untersagen oder beschränken." [4] Das ist bei § 44 BetrVG nicht der Fall. Der Gesetzgeber wollte die Zuständigkeit der Betriebsversammlung auf betriebliche Fragen beschränken. Der Zweck dieser Zuständigkeitsregelung war nicht die Bekämpfung bestimmter Meinungen, sondern eine Ausuferung der Beratungen der Betriebsversammlung zu verhindern und sie auf die Gegenstände zu konzentrieren, zu deren Erörterung der Gesetzgeber erst das Institut der Betriebsversammlung vorgesehen hat. [5] Es kann ihm nicht verwehrt sein, die Zuständigkeit eines von ihm geschaffenen Gremiums in bestimmter Weise abzugrenzen.

---

1) LAGHamm, Beschl. v. 4. 5. 55 - 4 BV TA 25/55 in BB 1955, S. 541

2) So G a l p e r i n - S i e b e r t Komm. zum BetrVG 4. Aufl. Heidelberg 1963, § 44 Anm 1; N e u m a n n - D u e s b e r g a.a.O.S. 442; BAG in AP Nr. 1 zu § 44 BetrVG; vgl. auch Rolf D i e t z, BetrVG, 3.Aufl.,München-Berlin 1960, § 44 Anm 11 b.

3) BAG Urt. v. 3.12.54 a.a.O. ebd.

4) v. M a n g o l d t - K l e i n, Das Bonner Grundgesetz, Bln.-Frf. 2. Aufl. 1957 ff Bd. I Art.5 Anm IX 3a mit weiteren Nachweisen. Helmut K.J. R i d d e r in Neumann-Nipperdey-Scheuner, Die Grundrechte, Berlin 1954, Bd. 2 S. 281 ff.; Kurt Georg W e r n i c k e , in Das Bonner Grundgesetz (Bonner Kommentar), Losebl. Ausg., Art 5 Anm II 2b

5) Vgl vorstehend § 1 C.

Das Argument, dass durch § 44 das Recht der freien Meinungsäusserung beschränkt würde, kann für eine weite Auslegung dieser Vorschrift daher nicht herangezogen werden.[1] Diese hat vielmehr allein nach Sinn und Zweck dieser Bestimmung und nach den allgemeinen Auslegungsprinzipien zu erfolgen. Auch soweit andere Vorschriften die Zuständigkeit der Betriebsversammlung regeln, kann die Meinungsfreiheit nicht als durchschlagendes Argument für eine bestimmte Auslegung herangezogen werden. Diekoff [2] kann sich daher z. B. - wenigstens was die Zuständigkeit der Betriebsversammlung betrifft - wegen einer engen Auslegung des Begriffes "parteipolitisch" in § 51 Satz 2 BetrVG nicht auf die Meinungsfreiheit berufen.[3]

Die Darlegungen Leisners [4], dass als Grenze der freien Meinungsäusserung über die durch das Wesen der Sache gebotene Beschränkung der Meinungsäusserungsmöglichkeit im Betrieb, die durch den technischen Arbeitsablauf bedingt ist, nur die unmittelbare und aktive Störung des Betriebsfriedens zulässig sei, mögen zwar für die allgemeine betriebliche Ordnung gelten, sind aber auf die positive gesetzliche Regelung des § 44 BetrVG nicht anwendbar. Wenn auch die Beschränkung der Beratungsgegenstände durch § 44 BetrVG zu einem wesentlichen Teile im Interesse des Betriebsfriedens besteht, so ist dies doch nicht der einzige Grund. Eine Ausuferung der Beratungen auf alle möglichen anderen Gegenstände ist u. a. auch deshalb nicht angebracht, weil die Betriebsversammlung (wenigstens die ordentliche) während der Arbeitszeit stattfindet und der Arbeitgeber die Kosten der Versammlung zu tragen hat.

---

1) a.A. R a d k e a.a.O. S. 133.
2) D i e k h o f f a.a.O. S. 238.
3) Vgl. im Einzelnen zu § 51 S. 2 BetrVG nachfolgend unter B I.
4) L e i s n e r a.a.O. S. 267.

II. Der abstrakte Zuständigkeitsbereich.

1) Die Anwendung der Vorschriften über den Geschäftskreis des Betriebsrats auf die Betriebsversammlung.

Um den Kreis der Beratungsgegenstände der Betriebsversammlung abzugrenzen, setzt die h. M. den Geschäftskreis der Betriebsversammlung mit dem des Betriebsrats in Beziehung und zwar dergestalt, dass sich die beiden Geschäftskreise völlig [1], oder zumindest im wesentlichen [2] decken. Diese Auffassung war schon zur Zeit des früheren Betriebsrätegesetzes herrschend [3] und es ist auch heute an ihr festzuhalten.

a) Unbestritten ist, das jedenfalls alle Angelegenheiten, mit denen sich der Betriebsrat befassen darf, auch grundsätzlich zur Zuständigkeit der Betriebsversammlung gehören, denn es lässt sich nichts aus dem Gesetz entnehmen, wonach der Zuständigkeitsbereich der Betriebsversammlung gegenüber dem des Betriebsrats eingeschränkt wäre und es lassen sich auch keine anderen Gründe für eine solche Einschränkung des Geschäftskreises finden. Etwas anderes sind Einschränkungen im konkreten Fall aus Gründen der Praktikabilität und des Betriebsfriedens, dies gehört aber nicht hierher.

---

1) G a l p e r i n - S i e b e r t, § 44 Anm. 1; Heinz S a h m e r, BetrVG, Frf/M. 1959, § 44 Anm. 3; D i e t z, BetrVG, § 44 Anm. 11; N e u m a n n - D u e s b e r g, Lehrb. S. 211; Hans Dietrich R e w o l l e, in Maus,Handb. des Arbeitsrechts, Betriebsverfassung, Baden-Baden Frf/M., Losebl. Ausg., § 44 Anm. 2; W a g n e r in Betr. 1954, S. 977; Gerhard H ö h n e in BB 1953 S. 770; LAG Bremen, Beschl. v. 21.10.1953- Sa B 5/53 - in BB 1953 S. 946.

2) E r d m a n n, Das BetrVG, § 44 Anm. 4; Hans Carl N i p p e r d e y, in Hueck-Nipperdey, Lehrb. des Arbeitsrechts, 6. Aufl. Berlin-Frf/M. 1957 Bd. II S. 753; BAG in AP Nr. 1 zu § 44 BetrVG (führt aus, dass sich der Aufgabenkreis der Betriebsversammlung im allg. mit dem des Betriebsrats decke, jedenfalls nicht weiter als dieser sein könne.)

3) Vgl. F l a t o w - K a h n - F r e u n d, Betriebsrätegesetz Komm. Berlin, 13. Aufl. 1931, § 48 Anm. 4; Werner M a n s f e l d Betriebsrätegesetz Komm. 3. Aufl. 1930, Anm. zu § 48, S. 249; RAG, Beschl. vom 11.7.1928 - RAG RB 24/28 in RAGE Bd. 3 S. 83 (85)

b) Aus der funktionellen Zusammengehörigkeit von Betriebsrat und Betriebsversammlung folgt aber, dass andererseits auf der Betriebsversammlung keine Fragen behandelt werden dürfen, die über den Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats hinausgehen [1]. Die funktionelle Zusammengehörigkeit ergibt sich aus vielen Vorschriften. Der Betriebsratsvorsitzende ist der Leiter der Betriebsversammlung (§ 41 S. 1 BetrVG), er beruft sie ein, er setzt die Tagesordnung fest (§ 42 II S. 1 BetrVG), er hat das Hausrecht während der Betriebsversammlung, an den Betriebsrat kann sie Anträge stellen, zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen (§ 44 1. Halbs. BetrVG) usw. usw. Würden z. B. auf der Betriebsversammlung Gegenstände behandelt, die nicht zur Zuständigkeit des Betriebsrats gehören, so würde damit der Betriebsratsvorsitzende automatisch seine Zuständigkeit überschreiten; denn nur er als Leiter der Betriebsversammlung ist massgebend und verantwortlich für den Beratungsgegenstand der Betriebsversammlung. Nichts spricht aber auch für den Schluss, dass § 44 2. Halbs. BetrVG in so einem Fall die Zuständigkeit des Betriebsrats erweitere. Der § 44 spricht nur von der Betriebsversammlung und ist so allgemein gehalten, dass er gegenüber den viel genaueren Zuständigkeitsregelungen des Betriebsrats nicht als Ausnahmevorschrift gelten kann.

In der Parallelvorschrift zu § 44 BetrVG, nämlich § 49 Pers.VG, ist ausdrücklich ausgesprochen, dass die Personalversammlung sich nur mit Angelegenheiten befassen darf, die zum Zuständigkeitsbereich des Personalrats gehören. Dabei soll aber der Aufgabenkreis der Personalversammlung nicht anders umschrieben sein, wie der der Betriebsversammlung. [2]

---

1) H ö h n e , a.a.O. S. 770; W a g n e r , a.a.O. S. 977; LAG München, Beschl. vom 14. 1. 1955 - 54/54 III in AblBayArbMin. 1956 Teil C, S. 84 (86); BAG in AP Nr. 1 zu § 44 BetrVG und Anm. hierzu von D i e t z ; D i e t z , BetrVG § 44 Anm. 11; Hans R o t h e , in BlStSozAR 1960, S. 93.

2) D i e t z , BetrVG, § 44 Anm. 11.

Nachdem also, wie dargelegt, der Aufgabenbereich der Betriebsversammlung weder grösser noch kleiner als der des Betriebsrats ist, sie sich also decken, ist zu schliessen, dass die Vorschriften über die Zuständigkeit des Betriebsrats zugleich den Kreis der zulässigen Beratungsgegenstände der Betriebsversammlung umschreiben.

2) Der allgemeine Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats.

a) Entsprechend dem einleitend (I 1 a) festgelegten Begriff des Beratungsgegenstandes ist auch der Begriff Geschäftskreis oder "Zuständigkeitsbereich" des Betriebsrats in seiner allgemeinsten Form aufzufassen, denn nur so ist es möglich ihn mit dem "Zuständigkeitsbereich der Betriebsversammlung in Beziehung zu setzen. So sind alle Gegenstände als zum Geschäftskreis des Betriebsrats gehörig zu rechnen, mit denen sich dieser in seiner Eigenschaft als solcher, kraft seines Amtes in irgend einer Weise befassen kann. Ausser Acht zu bleiben hat in diesem Zusammenhang, welcher Art diese sog. Beteiligungsrechte des Betriebsrats sind und welche Rechte ihm im einzelnen zustehen. Dies kann höchstens Einfluss darauf haben, in welcher Art und Weise bestimmte Gegenstände auf der Betriebsversammlung behandelt werden dürfen, nicht aber darauf, ob diese Gegenstände zu ihrem Zuständigkeitsbereich gehören. Man kann demnach den Kreis der zulässigen Beratungsgegenstände nicht auf die Materien beschränken, in denen der Betriebsrat etwa ein aktives Mitspracherecht hat [1) 2)], das wäre eine willkürliche Einschränkung; auch darauf kann es daher nicht ankommen, ob eine Frage einer betrieblichen Regelung durch Betriebsvereinbarung zugänglich ist oder nicht, wie offenbar Höhne meint. [3)]

b) Wie unter a dargelegt, wäre es auch nicht möglich den Aufgabenkreis des Betriebsrats nur nach den im 2., 3., und 4. Abschnitt

---

1) Vgl. zur Einteilung der Rechte des Betriebsrats: W. S i e b e r t in BB 1952 S. 834.

2) ArbG Hamburg vom 3. 6. 1958 - 4 BV 1/58 in ARSt, Bd. XXI. Nr. 25: Hiernach seien als Angelegenheiten, die den Betrieb nach § 44 BetrVG betreffen nur solche anzusehen, in denen dem Betriebsrat ein besonderes Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrecht zusteht. Ähnlich: ArbG Lingen, Beschl. vom 28.7.1954 - 1 Ca 313/54 in SAE 1954 S. 142 f mit zustimmender Anm. von J. W a g n e r

3) H ö h n e a.a.O. S. 771 (II 1 e).

des 4. Teils des BetrVG festgelegten einzelnen Beteiligungsrechten des Betriebsrats im sozialen-, personellen- und wirtschaftlichen Bereich zu bestimmen, es ist vielmehr in erster Linie auf § 54 BetrVG abzustellen, der die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats umschreibt.

Nach § 54 I a BetrVG kann der Betriebsrat beim Arbeitgeber Massnahmen beantragen, die dem Betrieb und der Belegschaft nützen.

Über die Bedeutung dieser Bestimmung bieten sich zwei Möglichkeiten der Auslegung an. Nach der einen schafft § 54 I a keinen neuen Zuständigkeitsbereich, vielmehr gibt er dem Betriebsrat ein Initiativrecht nur im Rahmen der Aufgabenkreise, die ihm im 4. Teil, 2. - 4. Abschnitt des BetrVG zugewiesen sind; er will nur hervorheben, dass der Betriebsrat von sich aus tätig werden könne und nicht darauf beschränkt sei, zu Vorschlägen des Arbeitgebers Stellung zu nehmen. [1)]

Der anderen Auslegungsmöglichkeit, die von der h.L. vertreten wird, ist der Vorzug zu geben. Hiernach steht § 54 unabhängig von den Zuständigkeitsvorschriften des 2.- 4. Abschnitts, Teil 4 BetrVG. Das Gesetz stellt in § 54 allgemein und in § 54 I a BetrVG im besonderen eine Art Generalklausel für die Tätigkeit des Betriebsrats auf [2)] und schafft ganz allgemein das Recht des Betriebsrats, alle Massnahmen zu beantragen, die dem Betrieb und seinen Arbeitnehmern nützen [3)] , stellt also eine selbständige Zuständigkeitsregelung dar.

Nur diese Auslegung des § 54 I a BetrVG wird dem Sinn dieser Vorschrift gerecht, denn die einschränkende Auslegung findet nirgends im Gesetz eine Stutze. Durch die selbständige Geltung des § 54 I a BetrVG erwächst auch keinem der Beteiligten, auch nicht dem Arbeitgeber , ein Nachteil. Es wird damit, im Gegensatz zu den meisten

---

1) D i e t z BetrVG 2. Aufl. § 54 Anm. 1 und vor § 49 Anm. 31 a. Diese Ansicht ist aber nun in der 3. Aufl. aufgegeben.

2) Wilhelm M a u s , in Maus Handb. des Arbeitsrechts, § 54 Anm. 1

3) N i p p e r d e y a.a.O. S. 922 und 840; N e u m a n n - D u e s b e r g a.a.O. S. 445 f; M a u s a.a.O. § 54 Anm. 1 und 2; D i e t z BetrVG 3. Aufl. § 54 Anm. 1 und 2 ; F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h , BetrVG Komm. § 54 Anm. 2 ff; G a l p e r i n - S i e b e r t a.a.O. vor § 49 Anm. 29

Bestimmungen des 2. - 4. Abschnitts, in keiner Weise in die Interessensphäre des Arbeitgebers eingegriffen, oder sein Direktionsrecht beschränkt, denn er ist ja an die Anträge des Betriebsrats nicht gebunden; im Gegenteil, es dürfte für den Arbeitgeber u.U. von Vorteil sein, wenn er durch den Betriebsrat, der den Betrieb von einer anderen Warte sieht als er, wertvolle Anregungen erfährt.

Abgesehen von der Forderung der Nützlichkeit der beantragten Massnahme, bedeutet § 54 I a BetrVG, dass sich der Betriebsrat mit allen Angelegenheiten befassen darf, die den Betrieb und dessen Arbeitnehmer betreffen; denn schon wenn er prüft, ob der Antrag Sinn hat und Nutzen für den Betrieb und die Arbeitnehmer bringt, befasst er sich mit betrieblichen und arbeitnehmerbezogenen Angelegenheiten, und zwar in seiner Eigenschaft als Betriebsrat. Daraus ist zu schliessen, dass der sachliche Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats in § 54 I a BetrVG in der selben Weise begrenzt ist wie der der Betriebsversammlung nach § 44 2. Halbs. BetrVG.

c) Zum gleichen Ergebnis gelangt man über § 54 I c BetrVG. Hier ist nur ausgesagt, dass der Betriebsrat Beschwerden der Arbeitnehmer entgegenzunehmen und gegebenenfalls darüber mit dem Arbeitgeber zu verhandeln hat. Auch hier ist der Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats nicht enger begrenzt als auf betriebliche und arbeitnehmerbezogene Angelegenheiten; die Beschwerden der Arbeitnehmer an den Betriebsrat können sich andererseits aber auch nur auf betriebliche Angelegenheiten und solche der Arbeitnehmer beziehen, denn Beschwerden über ausserbetriebliche Angelgenheiten beim Betriebsrat wären sinnlos.

d) Es ergibt sich aber eine Einschrankung sowohl aus § 54 I a als auch aus § 54 I c BetrVG, sowie den übrigen Zuständigkeitsvorschriften des Betriebsrats: alle Beteiligungsrechte sind auf die Arbeitnehmerinteressen ausgerichtet [1]. Anträge nach

---

1) G a l p e r i n - S i e b e r t a.a.O. Vor § 49 Anm. 79; vgl. auch E r d m a n n a.a.O. § 44 Anm. 5.

§ 54 I a müssen dem Betrieb und der Belegschaft nützen, § 51 S. 1 und § 54 I b sprechen von der Überwachung der Durchführung von Gesetzen, die zugunsten der Arbeitnehmer gelten, bzw. dass die im Betrieb tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Ebenso handelt von der Wahrnehmung der Belegschaftsinteressen durch den Betriebsrat der § 54 I c und d und der Abschnitt über personelle und soziale Angelegenheiten, aber auch der über wirtschaftliche Angelegenheiten; denn auch die wirtschaftliche Situation berührt die Arbeitnehmer. Dies entspricht ja auch genau der Stellung des Betriebsrats, der - im Rahmen der Zusammenarbeit - die Arbeitnehmerinteressen wahrzunehmen hat [1]. Hieraus ist ersichtlich, dass dort keine Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerschaft sein können, wo die Arbeitnehmer in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer des Betriebes überhaupt nicht berührt sind und sein können. Gegenstände, die die Arbeitnehmer auch nicht mittelbar berühren, können auch nicht Beteiligungsrechten der Arbeitnehmerschaft unterliegen, selbst wenn sie den Betrieb selbst beträfen. [2]

e) Zusammenfassend ist danach festzuhalten, dass den Rahmen für die Tätigkeit des Betriebsrats und die Zuständigkeit der Betriebsversammlung die betrieblichen und zugleich arbeitnehmerbezogenen Fragen bilden, d. h. Fragen, die sich auf den Betrieb, die innerbetrieblichen Verhältnisse und die sich daraus ergebenden Interessen der Arbeitnehmer beziehen. [3] Es müsste also in § 44 2. Halbs. richtiger heissen: "die den Betrieb und seine Arbeitnehmer berühren". -

Zur begrifflichen Festlegung dieses Rahmens, zur Frage ob und wie er eingeschränkt und überschritten werden kann, sind die übrigen Vorschriften über die Tätigkeit des Betriebsrats heranzuziehen.

---

1) Neumann-Duesberg a.a.O.S. 247 f; Schnorr v. Carolsfeld, Arbeitsrecht, 2. Aufl. Göttingen 1954, S. 437; vgl. nachfolgende Ausführungen unter III 1 b.
2) Vgl. im Einzelnen unter 3.
3) Rothe a.a.O. S. 93.

3) Der Begriff der betriebs- und arbeitnehmerbezogenen Angelegenheiten.

a) Es ist kaum möglich aber auch nicht nötig, die betrieblichen Angelegenheiten begrifflich voneinander zu trennen, sie sind vielmehr im Rahmen dieser Darstellung als ein komplexer Begriff afzufassen. (Es wird im folgenden von diesem Begriff der Einfachheit halber nur mehr von "betrieblichen" oder "betriebsbezogenen" Angelegenheiten gesprochen, im Gegensatz zu den "ausserbetrieblichen" Angelgenheiten.)

Er ist, wie schon unter I 2. ausgeführt restriktiv auszulegen und zwar folgendermassen:

Es muss sich um Dinge handeln, die mit dem Betrieb entweder in einer unmittelbaren oder doch zum mindesten so konkreten und engen Beziehung stehen, dass Auswirkungen auf den Betrieb jederzeit und unmittelbar eintreten können. [1] Hierzu ist zu ergänzen, dass auch solche Angelegenheiten unter diesen Begriff fallen, welche die Arbeitnehmer in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer dieses bestimmten Betriebes konkret betreffen. [2] Fitting [3] führt als Beispiel an, dass die Betriebsversammlung an den Betriebsrat den Antrag stellen könne, sich für die Verbesserung der Zugverbindung einzusetzen. Ausscheiden müssen aber Fragen, welche die Arbeitnehmer etwa nur als Staatsbürger betreffen. Im Mittelpunkt muss also der Betrieb und die konkreten Beziehungen zu diesem stehen. Alle überbetrieblichen Fragen sind als Beratungsgegenstand der Betriebsversammlung unzulässig, wie auch dem Betriebsrat nach dem BetrVG Befugnisse und Aufgaben nur innerhalb des Betriebes zustehen, wobei sein Tätigkeitsbereich nicht nur auf die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft beschränkt ist, sondern das gesamte betriebliche Leben umfasst, soweit es für die Arbeitnehmerschaft als solche irgendwie von Interesse ist. Auf seinen "Tätigkeitsbereich" kommt es aber an, d. h. alle Dinge, die vielleicht den Betrieb betreffen, aber nicht im Betrieb selbst und von

---

1) BAG Beschl. vom 4. 5. 1955 - 1 ABR 4/53 in AP Nr. 1 zu § 44 BetrVG; Ph. H e s s e l Anm. zu Entscheidung 1 in ARBlattei D Betriebsverfassung, XI Betriebsversammlung

2) E r d m a n n a.a.O. § 44 Anm. 5.

3) F i t t i n g in ARBlattei D Betriebsverfassung, XI Betriebs-

Betriebsangehörigen erfüllbar sind [1] z. B. Abschluss von Tarifverträgen, politische Fragen, die von Seiten des Betriebes nicht unmittelbar beeinflusst werden können, aber auch private und persönliche Angelgenheiten des Arbeitgebers dürfen auf der Betriebsversammlung nicht behandelt werden. Ein konkreter betrieblicher Anlass allein kann eine Frage auch noch nicht zu einer betrieblichen machen.

Der Schwerpunkt der Zuständigkeit der Betriebsversammlung liegt bei den Fragen, welche die Beziehungen des Arbeitgebers mit der Arbeitnehmerschaft betreffen, sowie allen Gegenständen, für die der Betriebsrat im vierten Teil des BetrVG ausdrücklich für zuständig erklärt ist. [2]

b) Wie schon unter 2 d dargelegt, muss der Zusammenhang dieser betrieblichen Fragen mit der Arbeitnehmerschaft in jedem Falle gewahrt sein. Zwar sind an diesen Zusammenhang - es genügt auch mittelbarer - keine zu strengen Anforderungen zu stellen, wie z. B. aus § 67 III BetrVG zu entnehmen ist. Durch diese Bestimmung sind die wirtschaftlichen Angelegenheiten in den Bereich der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerschaft eingeführt und zwar nicht allein solche, die das unmittelbare Verhältnis Arbeitgeber - Arbeitnehmerschaft betreffen oder unmittelbar die Lage der Arbeitnehmerschaft im Betrieb berühren. Dem liegt der Gedanke zugrunde, dass die wirtschaftliche Lage des Unternehmens immer zugleich, wenigstens mittelbar, von Einfluss auf die Interessen und die Stellung der Arbeitnehmerschaft ist.

Galperin [3] geht hier zu weit, wenn er generell die Zuständigkeit des Betriebsrats und damit der Betriebsversammlung in Fragen des Arbeitgebers bzw. Unternehmers, z. B. zur Frage

---

versammlung, E 3.

1) F l a t o w - K a h n - F r e u n d , a.a.O. § 48 Anm. 4, (wegen der in diesem Punkte gleichen Rechtslage kann hier auch das Betriebsrätegesetz von 1920 herangezogen werden.)

2) Einzelheiten über Zulässigkeit bzw. Unzulässigkeit bestimmter Gegenstände siehe nachfolgend unter B.

3) G a l p e r i n - S i e b e r t a.a.O. vor § 49 Anm. 76, 77 und § 44 Anm. 3 a; vgl. auch W a g n e r a.a.O. S. 977.

der Geschäftsleitung [1], oder des Eigentümerwechsels [2], sowie auch der Arbeitgeberfunktion und damit Angelgenheiten der leitenden Angestellten i. S. des § 4 II c BetrVG ausschliesst. Es ist richtig, dass bezüglich dieser Fragen kein Mitbestimmungsrecht besteht - worauf es nach dem unter 2 a Gesagten nicht ankommen kann - und dieser Rechtskreis des Arbeitgebers und auch die Arbeitgeberfunktion muss von einer Beeinflussung oder gar Beherrschung freigehalten werden; das hat aber keinen generellen Ausschluss dieser Fragen vom Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats und der Betriebsversammlung mangels Arbeitnehmerbezogenheit zur Folge. Schon nach dem Grundsatz der Zusammenarbeit des § 49 I BetrVG kann es dem einen Partner nicht verwehrt sein, dem anderen unverbindliche Anregungen auch in solchen Fällen zu geben, wenn damit auch vielleicht ein gewisser indirekter Einfluss nicht ausgeschlossen werden kann. Das Wesen eines partnerschaftlichen Rechts steht dem jedenfalls nicht entgegen. Der Wechsel der Geschäftsführung des Unternehmens, die Einstellung oder die Funktion eines leitenden Angestellten, der Eigentümerwechsel eines Unternehmens usw. kann sehr wohl von Interesse und Bedeutung für die Belegschaft sein, schon wegen möglicher Auswirkungen im sozialen Bereich. Daneben ist das Interesse der Belegschaft am Unternehmen, ja auch vom Gesetz in §§ 69 III, 71, 76 ff BetrVG anerkannt. [3]

Wenn im konkreten Fall bezügl. der Behandlung und ihrer Art und Weise aus der Zusammenarbeits- und Friedenspflicht sich Einschränkungen, besonders für solche eben erwähnten Gegenstände ergeben, so ist dies eine andere Frage, die nachfolgend unter III 2 c und § 3 A II noch behandelt wird.

Wenn das Beratungsthema jedoch nicht die Arbeitnehmer des Betriebes betrifft, sondern etwa allgemeine wirtschaftliche oder politische Fragen behandelt, ist es unzulässig. [4]

---

1) ArbG Lingen mit Anm. von W a g n e r a.a.O. S. 142 f.

2) ArbG Hamburg v. 3. 6. 1958 a.a.O. Nr. 29.

3) So F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h a.a.O. § 44 Anm. 4; a.A. R o t h e a.a.O. S. 93

4) ArbG Wilhelmshaven vom 22. 6. 1955 - Ca 389/55 - in WA.1955 S. 144

Beispiel: Es soll die Reprivatisierung des Betriebes bzw. Unternehmens auf der BV behandelt werden. Zulässig ist der Beratungsgegenstand dann, wenn Mittelpunkt, Ziel und Zweck der Behandlung mögliche Auswirkungen auf die Arbeits- und Sozialverhältnisse der betr. Arbeitnehmer sind. Unzulässig ist der Beratungsgegenstand, wenn im Grunde nicht die Arbeitnehmerinteressen Sinn und Zweck der Behandlung sind, sondern allgemeine wirtschaftliche oder politische Folgen oder Ziele. In letzterem Fall wäre auch die Entscheidung des ArbG Hamburg im Ergebnis zu billigen. [1]
Weiteres Beispiel: Ein allgemeines Referat über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats ist unzulässig [2], anders aber, wenn es sich mit der konkreten betrieblichen Ausübung von diesen Rechten und Pflichten, bzw. deren Anpassung an die konkreten betrieblichen Verhältnisse befasst.

Es muss hier aber nicht gesagt werden, dass ein Thema das für die Arbeitnehmer des Betriebes als solche von Interesse ist, nur vom Standpunkt der Arbeitnehmerschaft betrachtet werden dürfe, im Gegenteil, das Gesetz schreibt ja sogar vor, dass das Gemeinwohl zu berücksichtigen ist. [3]

c) Es ist also nicht angängig etwa nur allein auf die Betriebsbezogenheit oder allein auf die Arbeitnehmerbezogenheit einer Frage abzustellen, sondern es muss beides gegeben sein. Zulässig auf der Betriebsversammlung sind also nur konkret betriebsbezogene Fragen, welche wiederum die Arbeitnehmer des betreffenden Betriebes konkret berühren.

4) Angelgenheiten des Unternehmens.

Die Zuständigkeit der Betriebsversammlung ist ebenso wie die des Betriebsrats grundsätzlich auf den einzelnen Betrieb beschränkt; was in anderen Betrieben desselben Unternehmens vorgeht, geht grundsätzlich Betriebsrat und Betriebsversammlung nichts an, nachdem es eine "Gesamtbetriebsversammlung" parallel zur Einrichtung des "Gesamtbetriebsrates" nicht gibt. Es würde zu weit

---

1) ArbG Hamburg a.a.O. Nr. 29.
2) ArbG Wilhelmshaven a.a.O. ebd.
3) Vgl. nachfolgend unter 5.

führen, auf die Begriffe "Betrieb" und "Unternehmen" und deren Unterschiede im einzelnen einzugehen [1]. Es genügt hier festzustellen, dass der Betriebsbegriff hauptsächlich auf dem technischen und räumlichen Zusammenhang beruht, während es beim Unternehmensbegriff auf die höhere Zweckbestimmung also im Wesentlichen auf die wirtschaftliche Zusammengehörigkeit ankommt [2], das "Unternehmen" ist in erster Linie ein wirtschaftlicher und wirtschaftsverfassungsrechtlicher Begriff" [3]. "Die begriffliche Unterscheidung von Unternehmen und Betrieb darf nicht als eine Trennung verstanden werden" . . . Der Unterschied tritt "allein in der Zweckrichtung, d. h. in der Differenzierung der wirtschaftlichen und technischen Funktion hervor. Unternehmen und Betrieb bezeichnen im Grunde nur zwei Funktionen derselben organisatorischen Einheit" [4]. Demgemäss spricht auch das BetrVG bei den Vorschriften über die Zuständigkeit des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten nicht vom Betrieb, sondern vom Unternehmen. Während in allen anderen Angelegenheiten der Betriebsrat und damit die Betriebsversammlung auf die betriebliche Spähre beschränkt ist (es kann z. B. in der Betriebsversammlung nicht ohne weiteres über Fragen der betrieblichen Ordnung in einem anderen Betrieb, auch des gleichen Unternehmens diskutiert werden), kommt es für die Zuständigkeit in wirtschaftlichen Fragen schon rein begrifflich auf die Einheit des Unternehmens an. Das ist also keine Ausnahme von dem Grundsatz der Betriebsbezogenheit, denn hinsichtlich der wirtschaftlichen Angelegenheiten tritt eben der Unternehmensbegriff an die Stelle des Betriebsbegriffes. Eine wirtschaftliche Angelegenheit des Unternehmens ist damit gleichzeitig auch eine Angelegenheit der Einzelbetriebe des Unternehmens. Andere etwa personelle oder soziale Fragen eines oder mehrerer Teilbetriebe

---

1) Zu den Begriffen "Betrieb" - "Unternehmen" siehe: Erwin J a c o bi Betrieb und Unternehmen als Rechtsbegriffe, Leipzig 1926, S. 9 und 20; N e u m a n n - D u e s b e r g a.a.O. S. 159; H e s s e l in RdA 1951 S. 451; Alfred H u e c k in Hueck-Nipperdey a.a.O. Bd. I S. 81; Arthur N i k i s c h, Arbeitsrecht 3. Aufl. Tübingen 1961, Bd. I S. 156 f.

2) S c h n o r r v. C a r o l s f e l d a.a.O. S. 32 vgl. auch ders. in Arch. ziv. Prax. Bd. 162 S. 184 Anm. 7

3) BAG Beschluss vom 3. 12. 1954 - 1 ABR 7/54 in AP Nr. 1 zu § 88 BetrVG

4) Ernst Rudolf H u b e r , Wirtschaftsverwaltungsrecht, 2. Aufl. Tübingen 1954 S. 473

desselben Unternehmens, berühren hingegen nicht notwendig gleichzeitig alle Betriebe dieses Unternehmens [1], denn gerade in diesen Fragen wirkt sich die begriffliche Trennung Betrieb und Unternehmen aus. Freilich ist es möglich und wird häufig vorkommen, dass eine soziale Frage auf alle Betriebe eines Unternehmens wirkt, dann ist aber das Erfordernis der unmittelbaren Betriebsbezogenheit gegeben; für die Betriebsbezogenheit ist es ja nicht notwendig, dass sie nur einen einzigen Betrieb berührt.

5) Umfang der Erörterung ausserbetrieblicher Fragen.

a) Entsprechend der Begriffsbestimmung des Beratungsgegenstandes (I 1 b) bezieht sich das bisher zu der Beschränkung der Beratungsgegenstände Gesagte nur auf das Beratungsthema, auf den eigentlichen selbständigen Gegenstand der Behandlung, der durch Ziel und Zweck bestimmt ist. [2] Dieser muss streng innerbetrieblichen Charakter i. S. der unter 3. und 4. entwickelten Grundsätze haben. Dies kann sich sinnvollerweise nicht auf die einzelnen unselbständigen Teile des Beratungsgegenstandes beziehen. Auch soweit sie ausserbetriebliche Zusammenhänge betreffen sind sie im Rahmen eines zulässigen Beratungsgegenstandes ebenfalls zulässig, denn es ist dann der konkrete betriebliche Zusammenhang gewahrt. Hier offenbart sich auch der Sinn der vorstehenden Fassung des Begriffes "Beratungsgegenstand", denn nur so gelangt man zu sinnvollen Ergebnissen.

Es ist oft unmöglich, bei der Behandlung einer innerbetrieblichen Angelegenheit die Beziehungen des Betriebes zur Aussenwelt völlig ausser Acht zu lassen, wenn die Beratung Sinn haben soll. Der Betrieb steht ja auch nicht isoliert von der Aussenwelt da, er wird von ihr beeinflusst und er beeinflusst u.U. auch wieder die Aussenwelt (Konsumenten, Arbeitsmarkt etc.) je grösser und bedeutender er ist.

Dem trägt auch das Gesetz Rechnung, indem es in § 49 I BetrVG ausdrücklich fordert, dass Betriebsrat und Arbeitgeber

1) Zu weit gehend: Olaf R a d k e in ArbuR 1956 S. 335; "Angelegenheiten des Unternehmens berühren zweifelsfrei den Betrieb, denn der Betrieb ist Teil des Unternehmens". Dies muss aber auf wirtschaftl. Fragen beschränkt werden.

2) Vgl. vorstehend unter A I 1 b.

das Gemeinwohl zu berücksichtigen haben, das Gemeinwohl ist aber eine ausserbetriebliche Angelegenheit. Wenn der Betriebsrat kraft seines Amtes das Gemeinwohl berücksichtigen muss, kann es nicht verwehrt sein, dies auch bei der Behandlung von betrieblichen Fragen auf der Betriebsversammlung zu tun. Der Betriebsrat oder der Arbeitgeber wären sonst oft nicht in der Lage, ihre betrieblichen Massnahmen klar zu begründen, weil diese von ausserhalb des Betriebes liegenden Faktoren beeinflusst werden. Eine vollständige und sachgemässe Erörterung derartiger betrieblicher und arbeitnehmerbezogener Fragen wäre eben dann in einer Reihe von Fällen nicht möglich. Das würde nicht dem Sinn des § 44 2. Halbs. BetrVG entsprechen. Zudem könnte solch eine unvollständige Behandlung eines Gegenstandes Unruhe und Misstrauen unter der Belegschaft zur Folge haben. Der Betriebsfriede als alleiniger Abgrenzungsmasstab für die Zulässigkeit von Beratungsgegenständen [1] ist mangels genügender Klarheit und Schärfe, aber nicht dafür geeignet; es wäre hier sehr leicht die Gefahr der Ausuferung der Beratungen gegeben und Meinungsverschiedenheiten darüber was dem Betriebsfrieden jeweils dienlich sein könnte oder nicht, wären in den meisten Fällen unvermeidlich.

Radke [2] zieht aus der Notwendigkeit, die ausserbetrieblichen Zusammenhänge und das Gemeinwohl bei den Beratungen auf der Betriebsversammlung zu berücksichtigen, zu weitgehende Folgerungen, indem er daraus ganz allgemein eine weite **Auslegung des § 44 2. Halbs. BetrVG und damit eine Ausdehnung des Kreises der Beratungsgegenstände herzuleiten versucht, was aber nach dem Gesagten weder möglich noch notwendig ist. Der Betriebsrat hat das Gemeinwohl nur im Rahmen seiner betrieblichen Tätigkeit zu beachten.**

b) Streng zu beachten ist aber, ob sich solch ein ausserbetrieblicher Zusammenhang wirklich im Rahmen des zulässigen innerbetrieblichen Beratungsthemas hält. Dies ist nur dann der Fall, wenn und soweit

---

1) Vgl. Heinrich H e r t s l e t in BRat 1956 S. 59 ff (61)
2) Olaf R a d k e in ArbuR 1957 S. 134.

die Behandlung dieser ausserbetrieblichen Dinge notwendig ist zur sachgemässen und klaren Begründung betrieblicher Massnahmen und Erörterung betriebs- und arbeitnehmerbezogener Fragen. Dabei ist es auch erlaubt, betriebliche Dinge an Hand allgemeiner Grundsätze [1] und Probleme (z. B. Beitritt zur EWG) zu erläutern. Es darf aber nicht irgendein betriebliches"Thema" nur zum Vorwand genommen werden, um im Zusammenhang damit ausserbetriebliche Fragen behandeln zu können. In solch einem Fall ist die ausserbetriebliche Frage **nicht** mehr dem Ziel und Zweck der Behandlung nach von dem übergeordneten innerbetrieblichen Beratungsgegenstand gedeckt, **sondern wird** selbständiger ausserbetrieblicher und darum unzulässiger Beratungsgegenstand, weil in diesem Fall Ziel und Zweck der Behandlung die ausserbetriebliche Frage ist, der "innerbetriebliche Zusammenhang" aber nur ein äusserer "Mantel". Auf den Umfang der Behandlung eines bestimmten Gegenstandes kommt es dabei nicht an. [2]

III. Der Einfluss der betrieblichen Friedenspflicht und der Pflicht zur Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auf die Beratungsgegenstände der Betriebsversammlung.

1) Allgemeines.

a) Der § 49 BetrVG [3] legt die Grundkonzeption des BetrVG fest [4] und ist als Grundprinzip für die Arbeit des Betriebsrats den

---

1) R o t h e a.a.O. S. 93.

2) Vgl. vorstehende Ausführungen unter I 1 b.

3) Wortlaut des § 49 I und II BetrVG:
"I) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten im Rahmen der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl des Betriebs und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls zusammen.
II) Arbeitgeber und Betriebsrat haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden des Betriebs zu gefährden. Insbesondere dürfen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Massnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.
III) ..."

einzelnen Zuständigkeitsregelungen vorangestellt. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit und die Pflicht zur Wahrung des Betriebsfriedens betrifft dabei sowohl den Inhalt, wie die Art und Weise der Ausübung der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerschaft. [1)]

b) Es kann im Rahmen dieses Themas nicht im Einzelnen auf die umfangreiche Literartur und Rechtsprechung über Störungen des Betriebsfriedens und der Zusammenarbeit im allgemeinen Betriebsleben eingegangen werden, trotzdem sei kurz der Inhalt dieser Begriffe soweit er für die Betriebsversammlung von Bedeutung ist, erläutert.

Die Zusammenarbeitspflicht zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, wobei das Wohl des Betriebes und das Gemeinwohl als übergeordnete Gesichtspunkte zu betrachten sind, bildet den Grundsatz für die gesamte Tätigkeit des Betriebsrats. Nur innerhalb dieser Zusammenarbeit darf, aber auch muss, der Betriebsrat die Interessen der von ihm repräsentierten Belegschaft wahrnehmen. [2)] Das BetrVG hat damit bewusst den Grundsatz des Gegeneinander zwischen Arbeitnehmerschaft und Arbeitgeber (Klassenkampf) - wie noch weitgehend im Betriebsrätegesetz von 1920 festgelegt - aufgegeben und an seine Stelle das Prinzip des Ausgleichs der Interessen und der friedlichen Beilegung der natürlichen Interessengegensätze zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft und auch u.U. der Arbeitnehmer untereinander gesetzt. [3)]

c) Dem Gebot der Zusammenarbeit steht gegenüber das Verbot der Ge-

---

4) So F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h, BetrVG Komm., § 49 Anm. 1; D i e t z BetrVG § 49 Anm. 1,

1) W. S i e b e r t in BB 1952 S. 833;

2) BAG Beschl. vom 2.11.1955 - 1 ABR 30/54 - in BAGE Bd. 2 S. 175, Leitsatz 2; N i p p e r d e y in Hueck-Nipperdey Bd. 2 S. 814; D i e t z a.a.O. § 49 Anm. 3; F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h a.a.O. § 49 Anm. 13; G a l p e r i n - S i e b e r t Komm. zum BetrVG, § 49 Anm. 4; S a h m e r BetrVG § 49 Anm. 1.

3) Vgl. F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h, a.a.O. § 49 Anm. 1; N e u m a n n - D u e s b e r g, Betriebsverfassungsrecht, S. 438 ff ; Erich F r e y in ArbuR 1958 S. 192;

fährdung des Betriebsfriedens als charakteristische Wirkung der Zusammenarbeitspflicht [1]. Im Ergebnis ändert sich auch nichts, wenn man die allgemeine Friedenspflicht im Betrieb als selbständige Pflicht betrachtet, die auf ein Tun (gemeinsames Hinwirken des Arbeitgebers und des Betriebsrats auf Erhaltung des Betriebsfriedens) und auf ein Unterlassen (der Beeinträchtigung des Betriebsfriedens) gerichtet ist. [2]

Beer [3] hat versucht eine Definition des Betriebsfriedens zu geben. Hiernach ist Betriebsfriede ein "auf Recht, Sitte und Moral begründeter Zustand der Harmonie und des Ausgleichs im Zusammenleben und Zusammenwirken aller in einem Betrieb tätigen Menschen". Es kommt daher nicht nur auf die Einstellung der Arbeitnehmer zu irgend einem Verhalten eines Betriebsangehörigen an, sondern auch auf die des Arbeitgebers [4].

2) Die Anwendbarkeit des § 49 I und II BetrVG auf die Betriebsversammlung.

a) Die Pflicht zur Zusammenarbeit und zur Wahrung des Betriebsfriedens ist nach h.M. unmittelbar geltendes Recht [5], d.h. eine Generalklausel für Inhalt und Ausübung der Einzelrechte und -pflichten des Arbeitgebers und des Betriebsrats aus dem BetrVG [6], sie ist also nicht blosse Richtlinie oder Programmsatz, wie Erd-

1) W. Siebert, a.a.O. S. 833;
2) Neumann-Duesberg, a.a.O. S. 440 f; Nipperdey, a.a.O. S. 816;
3) Hans Beer, in ArbuR 1958 S. 236;
4) so BAG Urt. vom 3.12.1954 in AP Nr. 2 zu § 13 KSchG = BAGE Bd. 1 S. 185.
5) Nipperdey a.a.O. S. 814; Neumann-Duesberg a.a.O. S. 47 ff; Rewolle in Maus Handb. des Arbeitsrechts § 49 Anm. 3; Fitting-Kraegeloh-Auffarth a.a.O. § 49 Anm. 5; Galperin-Siebert a.a.O. Vor § 49 Anm. 3, § 49 Anm. 2, 3; Sahmer a.a.O. § 49 Anm. 1; Dietz a.a.O. § 49 Anm. 3, 6; BGH Urt. vom 8.12.1954 - 6 StR 231/54 - in BGHSt Bd. 7 S. 67 (68) = BB 1955 S. 129; BAG Beschl. vom 2.11.1955 - 1 ABR 30/54 - in AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG.
6) W. Siebert a.a.O. S. 833 Fitting-Kraegeloh Auffart a.a.O. § 49 Anm. 5.

mann [1] und Radke [2] annehmen. Radke versucht nachzuweisen, dass es im Betrieb zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft kein gemeinsames Interesse gäbe und das BetrVG dies auch nicht voraussetze, nachdem es auch weder materiell noch formell eine Gleichwertigkeit der Rechte und Befugnisse des Arbeitgebers einerseits und des Betriebsrats andererseits festgelegt habe. Er schliesst: nachdem es im Betrieb keine Interessenharmonie gäbe, könne sie auch nicht gestört werden, folglich könne auch die Vorschrift des § 49 BetrVG über die Zusammenarbeit und Wahrung des Betriebsfriedens keine aktuelle Geltung beanspruchen. Diese Vorschrift könne nur das Ziel haben, die nicht bestehende und vom BetrVG nicht vorausgesetzte Interessenharmonie zu verwirklichen. Für die Geltung dieser Normen ist es aber unerheblich, ob im Betrieb tatsächlich Interessengegensätze zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestehen oder nicht. Einmal ist es nicht so, dass es zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft überhaupt keine gemeinsamen Interessen gäbe - es räumt ja auch Radke ein, dass solche gemeinsamen Interessen wenigstens nach aussen hin gegeben sind - , ausserdem ist eine Befugnisgleichheit für eine Interessenharmonie keine unbedingte Voraussetzung, zum zweiten aber darf Interessenharmonie und Betriebsfrieden nicht gleichgesetzt werden. Das Bestehen von Interessengegensätzen kann höchstens die Störung des Betriebsfriedens zur Folge haben. Solche Interessengegensätze sollen aber gerade im Rahmen der Zusammenarbeit auf friedlichen Wege ausgeglichen und bereinigt werden [3]. Die Zusammenarbeitspflicht ist also nicht von einer bestehenden vollständigen Interessenharmonie abhängig und das BetrVG setzt dies in der Tat auch nicht voraus. [4] Wäre eine solche Interessenharmonie schon stets vorgegeben, wäre die gesetzliche Normierung einer Zusammenarbeitspflicht höchst überflüssig.

Wenn man die aktuelle Geltung des § 49 I, II BetrVG bejaht, so wird dadurch keineswegs jede Diskussion erstickt, wie Radke [5] meint, denn innerhalb der Zusammenarbeit können, ja müssen, sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat ihre bzw. der Ar-

---

1) E r d m a n n BetrVG, § 49 Anm. 3.
2) Olaf R a d k e in ArbuR 1957 S. 130 ff.
3) N e u m a n n - D u e s b e r g a.a.O. S. 49.
4) Vgl. N i p p e r d e y a.a.O. S. 785.
5) R a d k e a.a.O. S. 135.

beitnehmer Interessen bevorzugt vertreten [1], ohne damit die des Betriebs selbst ausser Acht zu lassen.

Ebenso kommt es für die Geltung einer Norm nicht darauf an, ob sie tatsächlich in der Praxis befolgt wird. Wichtig ist nur, ob der Gesetzgeber die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verwirklicht sehen wollte [2] und das ist zu bejahen; denn es soll mit dieser Bestimmung der Klassenkampf beseitigt und die Überbrückung der Gegensätze erstrebt werden. [3]

Ein Unterscheid zwischen § 49 I und II hinsichtlich ihrer aktuellen Geltung ist aus dem Gesetz nicht ersichtlich und auch sonst finden sich keine vernünftigen Gründe für eine solche Unterscheidung.

b) Die Pflicht zur Zusammenarbeit und zur Wahrung des Betriebsfriedens obliegt, wie eben festgestellt, dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat. Was die Betriebsversammlung angeht, kann es dahingestellt bleiben, ob und inwieweit die übrigen Arbeitnehmer von diesen Pflichten betroffen werden. Nachdem die Betriebsversammlung gem. § 41 Satz 1 BetrVG unter der Leitung des Vorsitzenden des Betriebsrats, bzw. dessen Stellvertreter steht, - die jedenfalls an die Zusammenarbeitspflicht gebunden sind - haben diese auch dafür zu sorgen, dass gegen die Grundsätze des Betriebsverfassungsrechts nicht verstossen wird. [4] - Eine Betriebsfriedensstörung kann auch für den Störer, wenn er Arbeitnehmer des Betriebes ist, eine Entlassungsgrund aus dem Arbeitsverhältnis sein. [5] - Es muss daher auch auf der Betriebsversammlung dafür Sorge getragen werden, dass diese Grundsätze dort nicht verletzt werden.

c) Der § 49 I u. II BetrVG ist darum ebenso eine Generalklausel für die Abhaltung der Betriebsversammlung, wie für die Tätigkeit des Betriebsrats. Diese Bestimmung hat sowohl Einfluss auf den Inhalt der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerschaft wie auch auf deren Ausübung; auf die Betriebsversammlung angewandt bedeutet das, dass sowohl der Kreis der Beratungsgegenstände als auch die Behandlung derselben auf der Betriebsversammlung in Übereinstimmung mit § 49

---

1) Vgl. vorstehend unter 1 b.

2) F r e y a.a.O. S. 192.

3) N e u m a n n - D u e s b e r g a.a.O. S. 49 und 438.

4) Vgl. nachfolgend § 4 A III 2.

5) Vgl. LAG Düsseldorf, Urt. vom 3.6.1955 - 4 Sa 69/55 - in Betr. 1956 S. 504; ArbG Neunkirchen (Saar) Urt. vom 20.12.1950 - I 1 Ca

I, II BetrVG stehen muss. Wegen dieses umfassenden Charakters der Generalklausel kann sie nicht nur für das selbständige Beratungsthema [1] gelten, sie findet vielmehr Anwendung auf den gesamten Ablauf der Betriebsversammlung, also auch auf unselbstständige Teile eines Beratungsgegenstandes [2], auf Bemerkungen, Reden und Handlungen auf der Betriebsversammlung, sowohl auf deren Inhalt als auch auf deren Art und Weise. Dabei besteht zwischen Inhalt und Art und Weise eine gewisse Abhängigkeit und Wechselwirkung.

Wie es dem Wesen einer Generalklausel entspricht, lassen sich keine allgemeingültigen, ins Einzelne gehenden Regeln aufstellen, die alle möglichen Fälle einer Betriebsfriedensgefährdung auf oder durch eine Betriebsversammlung erfassen würden, es muss vielmehr im Einzelfall auf die konkreten Umstände abgestellt werden, auf die Art des zu behandelnden Gegenstandes, darauf, wer irgendetwas zur Sprache bringt, in welcher Form er das tut, auf die Grösse und Art des Betriebes, auf das allgemeine Verhältnis in dem Betrieb zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und zwischen diesen untereinander, auf vorangegangene Vorkommnisse in dem Betrieb usw. Alle diese Umstände müssen dazu herangezogen werden, um beurteilen zu können, ob eine Betriebsfriedensstörung zu befürchten ist oder nicht und ob die Zusammenarbeit leiden kann oder nicht. Es kann daher die Behandlung ein und derselben Frage in einem Betrieb eine Gefahr für den Betriebsfrieden darstellen, im anderen ihm sogar förderlich sein, ja es ist auch möglich, dass ein und dieselbe Frage in ein und demselben Betrieb jeweils zu einer anderen Zeit erörtert, in einem Fall den Betriebsfrieden fördert, im andern Fall den Betriebsfrieden stört.
Daher ist auch der Streit über die Frage müssig, ob die Behandlung einer strittigen Angelegenheit auf der Betriebsversammlung zu einer Versteifung der Meinungsverschiedenheit führe [3], oder ob eine offene Aussprache vor einem grösseren

---

355/50 in Betr. 1951 S. 96.

1) Vgl. vorstehend unter I 1 b.

2) Vgl. vorstehend unter I 1 b.

3) J. W a g n e r in Betr. 1954 S. 977; Hans R o t h e i n BlStSozAR 1960 S. 93.

Gremium die Spannung mildern könne [1] . Hier können beide recht oder auch unrecht haben, es kommt eben ganz auf den Einzelfall an, welcher Art die Meinungsverschiedenheit ist, wer davon betroffen ist, wie sie auf der Betriebsversammlung behandelt wird usw.

In diesem Zusammenhang sei noch darauf hingewiesen, dass es auch einen wesentlichen Unterschied ausmacht, ob sich der Betriebsrat, als kleines, noch dazu zur Geheimhaltung verpflichtetes Gremium, mit einer Sache befasst, oder ob diese Sache auf der Betriebsversammlung, also vor der ganzen Belegschaft zur Sprache kommt, wo die Gefahr einer Störung des Betriebsfriedens ungleich grösser ist. Man kann also nicht allgemein sagen, dass immmer wenn es dem Betriebsrat gestattet ist, sich mit einer Angelgenheit zu befassen, dies im konkreten Fall auch der Betriebsversammlung erlaubt wäre.

3) Beschränkung und (scheinbare) Erweiterung der Zuständigkeit der Betriebsversammlung durch § 49 I, II BetrVG.

a) Beschränkung der Zuständigkeit:
Eine strenge Trennung der Wirkung des § 49 I, II BetrVG auf den Inhalt der Beratungen und auf die Art und Weise ist nicht möglich, da die Zulässigkeit von Beratungen mit bestimmtem Inhalt von der Form und den Umständen der Behandlung beeinflusst wird und die Zulässigkeit einer bestimmten Form der Behandlung wiederum zu einem grossen Teil vom Imhalt der Beratungen bestimmt wird.

Gleichwohl ist aus dem Dargelegten zu entnehmen, dass alle Gegenstände von einer Betriebsversammlung ausgeschlossen sind, durch deren Inhalt die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber oder Betriebsrat leiden würde, bzw. eine Gefahr für den Betriebsfrieden heraufbeschworen würde, auch wenn sie nach § 44 2. Halbs. BetrVG zum abstrakten Zuständigkeitsbereich der Betriebsversammlung gehörten. Dies gilt, wie unter 2 c ausgeführt, nicht nur für das selbständige Beratungsthema, sondern auch für die untergeordneten Teile eines solchen.

Da die Zusammenarbeits- und Friedenspflicht nicht nur für den Betriebsrat, sondern auch für den Arbeitgeber besteht, ist noch Folgendes zu bedenken: Wenn der Arbeitgeber beispielsweise, (vielleicht auch noch in schroffer Form) die Behandlung einer Frage auf

1) Heinrich H e r t s l e t in BRat 1956 S. 60.

der Betriebsversammlung verbietet, obwohl diese Behandlung objektiv zulässig ist und er somit zu diesem Verbot nicht berechtigt ist, so stört nicht die Betriebsversammlung oder der Betriebsrat den Betriebsfrieden, wenn dadurch Unruhe im Betrieb entsteht; Grund für die Störung des Betriebsfriedens wäre in diesem Fall nicht die Behandlung der Frage auf der Betriebsversammlung, sondern der unberechtige Widerspruch des Arbeitgebers. Es ist also immer zu fragen, ob die Gefahr für den Betriebsfrieden wirklich von der Betriebsversammlung ausgeht, nur wenn das der Fall ist, ist die Behandlung des betr. Gegenstandes unzulässig.

Hinzuzufügen ist nur noch, dass es bei Meinungsverschiedenheiten des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber der Zusammenarbeitspflicht entspricht, eine Einigung, - womöglich vór Einberufung der Betriebsversammlung - zu versuchen [1]. Es entspricht weder den Pflichten des Betriebsrats, wenn er sich kurzerhand, im Bewusstsein, das Recht stehe auf seiner Seite, über den Willen des Arbeitgebers hinwegsetzt, noch handelt der Arbeitgeber rechtmässig, wenn er gegenüber dem Betriebsrat einfach den "Herr im Haus" Standpunkt einnimmt. Schliesslich ist auch hier in jedem konkreten Einzelfall zu prüfen, welches Verhalten der Betriebspartner der Zusammenarbeits- und Friedenspflicht entspricht.

b) Problematisch ist vor allem die scheinbare Erweiterung des Kreises der Berauntsgegenstände durch diese Pflichten zur Förderung des betrieblichen Einvernehmens.

Das RAG [2] führt aus, dass es in Ausnahmefällen möglich sei, auch ausserbetriebliche Fragen, die sonst nicht in den Geschäftskreis des Betriebsrates bzw. der Betriebsversammlung fallen, auf dieser zu erörtern. Diese Ausnahme sei dann gegeben, wenn die Erörterung notwendig sei "um den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren und das Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft zu erhalten", also notwendig ist im Interesse des Betriebsfriedens, schon nach § 66 Nr. 6 BRG, von dem das RAG ausging gehörte es zu den Aufgaben des Betriebsrates, das Einvernehmen zwi-

---

1) R o t h e a.a.O. S. 93.

2) RAG Beschl. vom 11.7.1928 - RB 24/28 in ARS Bd. 3 S. 84 ff.

schen Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft zu fördern und alles zu tun um eine drohende Störung des Betriebsfriedens zu vermeiden. Nach dem BRG war aber immer noch der Betriebsrat in erster Linie Interessenvertreter der Arbeitnehmerschaft, während nach dem BetrVG die Pflicht der Zusammenarbeit vorrangig ist. Deshalb müsste es unter der Herrschaft des BetrVG erst recht möglich sein im Interesse des Betriebsfriedens den eigentlichen Zuständigkeitsbereich der Betriebsversammlung zu überschreiten. Nach der Meinung verschiedener Autoren [1], die sich dem RAG angeschlossen haben, sind die Prinzipien des § 49 I, II BetrVG höherrangig als positive Zuständigkeitsregelungen und diese müssten zurücktreten (d.h. sie werden durch § 49 I, II beschränkt und erweitert), wenn es im Interesse des Betriebsfriedens geboten sei. In der Konsequenz führt das allerdings dazu, dass die positiven Zuständigkeitsregelungen, wie § 44 2. Halbs. praktisch ausser Kraft gesetzt und umgangen werden, indem man ganz einfach sagt: die Betriebsversammlung sei für alles zuständig was dem Betriebsfrieden dienlich ist oder auch nur dienlich sein kann. [2] Die Berufung auf den Betriebsfrieden darf aber nicht zu einer Verwässerung der positiven gesetzlichen Abgrenzung der Zuständigkeitsbereiche führen, die ja letzlich auch im Interesse des Betriebsfriedens besteht, indem sie für klare Verhältnisse sorgt. [3] Unsicherheit über die Zuständigkeit des Betriebsrats oder der Betriebsversamm ung birgt in erheblichem Masse die Gefahr der Störung des Einvernehmens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft. Eine Abgrenzung der Zuständigkeit der Betriebsversammlung allein oder vorwiegend nach den Erfordernissen des Betriebsfriedens birgt aber bedeutende Unsicherheit, da zwischen den Beteiligten wegen des schwer fassbaren Begriffes sehr oft verschiedene Auffassungen darüber bestehen werden, was dem Betriebsfrieden nützlich sein könnte und was nicht.

Noch weniger ist es angängig, unter Berufung auf den Beschluss des RAG ganz allgemein Berichte über einen schwebenden Tarifrechtsstreit [4] auf der Betriebsversammlung zuzulassen.

Die Zulassung ausserbetrieblicher Fragen wegen des Betriebs-

---

1) Vgl. Höhne im BB 1953 S. 770 f; Hertslet a.a.O. S. 59f
2) So offenbar Hertslet a.a.O. S. 60.
3) Vgl. Wagner a.a.O. S. 977.
4) Galperin-Siebert a.a.O. § 44 Anm. 3; vgl. hierüber auch Ausführungen unter B II 2 a und vorstehend unter II 5 b.

friedens muss vielmehr eine Ausnahme und zwar eine notstandsähnliche Ausnahme für den Einzelfall bleiben, denn sonst wären § 44 2. Halbs. BetrVG und alle Vorschriften über die Zuständigkeit des Betriebsrats überhaupt überflüssig. Auch die erwähnte Entscheidung des RAG bezog sich nur auf einen ganz bestimmten konkreten Einzelfall und darf nicht verallgemeinert werden.[1)]

Es müssen folgende Voraussetzungen im konkreten Fall vorliegen, wenn man "ausserbetriebliche" Fragen auf der Betriebsversammlung behandeln will:

1. Es muss überhaupt eine konkrete aussergewöhnliche betriebliche Spannung bestehen oder nach den Umständen mit grosser Sicherheit zu erwarten sein. Die blosse Möglichkeit, dass solche Spannungen auftreten könnten kann nicht genügen, da sonst alle Fragen, insbesondere politische Fragen und Fragen über den Abschluss von Tarifverträgen, die der Gesetzgeber gerade von der Zuständigkeit des Betriebsrats und der Betriebsversammlung ausschliessen wollte[2)], in den Zuständigkeitsbereich der Betriebsversammlung aufgenommen würden.
2. Die Behandlung dieser Gegenstände muß bis zu einem gewissen Grade notwendig sein, um die Spannungen zu beseitigen, d. h., man muß verlangen, daß bei äußerst strenger Prüfung bestimmt zu erwarten ist, die Spannung werde sich lösen und ein anderer Weg nicht gegeben erscheint.
3. Dabei ist auch darauf abzustellen, ob die Behandlung dieser Gegenstände auf der Betriebsversammlung auch geeignet ist dem Betriebsfrieden zu dienen, oder ob man dies auf andere Weise besser kann. Das hängt einmal von der Art der Angelegenheit selbst ab, zum zweiten aber auch von der Art und Weise ihrer Behandlung auf der Betriebsversammlung. Kann man schon von vornherein sagen, daß die Behandlung des Gegenstandes auf der Betriebsversammlung bezüglich der Erhaltung des Betriebsfriedens sinnlos ist, oder ihm sogar noch schaden könnte, so kann die Behandlung nicht zulässig sein.
4. Schliesslich ist es wesentlich, dass das Ziel und der Zweck der Behandlung die Beseitigung oder die Verhinderung dieser Spannungen ist. Die blosse Information der Arbeitnehmer über ausserbetriebliche

---

1) Vgl. RAG a.a.O. S. 85

2) Vgl. nachfolgend unter B I, II.

Vorgänge rechtfertigt die Behandlung auf der Betriebsversammlung nicht.

Sind die genannten Voraussetzungen erfüllt, so handelt es sich nicht mehr um ein ausserbetriebliches Beratungsthema; denn der Sinn und Zweck, der die ganze Behandlung trägt, d.h. die wirkliche Natur des Beratungsgegenstandes ist dann die Erhaltung oder Wiederherstellung des Betriebsfriedens und dieser ist eine innerbetriebliche Angelegenheit. Wenn und soweit die ausserbetrieblichen Dinge zur Wahrung des innerbetrieblichen Einvernehmens herangezogen werden müssen und die Behandlung der ausserbetrieblichen Angelegenheiten nicht Selbstzweck wird, hält sich das Beratungsthema eben im Rahmen des § 44 2. Halbs. BetrVG [1] Deshalb wurde einleitend auch von einer nur scheinbaren Erweiterung des Kreises der Beratungsgegenstände gesprochen.

B) BESONDERE BERATUNGSGEGENSTÄNDE.

In diesem besonderen Teil werden nur einige besonders wichtige Gruppen von Gegenständen herausgegriffen. Die Zulässigkeit, bzw. Unzulässigkeit anderer Fragen richtet sich nach den allgemeinen unter A) dargestellten Grundsätzen.

I. Politische Fragen

1) Allgemeines zur Anwendung des § 51 Satz 2 BetrVG auf die Zuständigkeit der Betriebsversammlung.

Der § 51 S. 2 BetrVG [2] verbietet dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat jede parteipolitische Betätigung im Betrieb. Diese Bestimmung muß nach dem unter A II 1 Gesagten auch für die Betriebsversammlung gelten, denn es werden durch diese Vorschrift gewisse Gegenstände ausdrücklich aus der betrieblichen Sphäre ausgeklammert und der Zuständigkeit des Betriebsrats, damit auch der Betriebsversammlung entzogen. Über die Auslegung dieser Bestimmung besteht in verschiedener Hinsicht Streit, worauf auch im folgenden noch einzugehen ist

1) Vgl. vorstehend II 5.

2) Wortlaut des § 51 Satz 2 BetrVG: "... Arbeitgeber und Betriebsrat haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen."

Soviel kann aber hier schon gesagt werden, daß § 51 Satz 2 keine erschöpfende Regelung für den Ausschluß von Gegenständen aus dem betrieblichen Bereich sein kann, wie Diekhoff meint.[1] Es haben daneben auch die unter A entwickelten Prinzipien zur Abgrenzung der Zuständigkeit der Betriebsversammlung Gültigkeit.[2]

2) Politische Fragen und abstrekter Zuständigkeitsbereich der Betriebsversammlung nach § 44 2. Halbs. BetrVG.

Das BAG[3] führt unter Berufung auf § 44 BetrVG aus, daß nur die Erörterung konkret betriebsbezogener Fragen auf der Betriebsversammlung zulässig sei, die Erörterung allgemein politischer Fragen daher grundsätzlich auf der Betriebsversammlung unstatthaft sei. Ebenso wird vielfach gefolgert: allgemein politische Fragen seien keine innerbetrieblichen Fragen und sie seien deshalb auf der Betriebsversammlung unzulässig.[4] Dem ist wohl im allgemeinen zuzustimmen, die Schwierigkeit liegt aber in der Auslegung des Begriffes "Politik". "Unter Politik verstehen wir den Inbegriff der Kunst die Führung menschlicher Gruppen zu ordnen und zu vollziehen".[5]

---

1) D i e k h o f f in ArbuR 1958 S. 238; vgl. hierzu Ausführungen unter A I 2.

2) Vgl. BAG Beschl. vom 4.5.1955 in AP Nr. 1 zu § 44 BetrVG, = AR Blattei D Betriebsverfassung, XI Betriebsversammlung, Entscheidungen 1 mit zust. Anmerkungen von Ph. H e s s e l ; dort wird § 51 S. 2 BetrVG als besonderer Anwendungsfall des § 49 II 1 BetrVG bezeichnet.

3) BAG a.a.O. ebd.

4) N i p p e r d e y in Hueck-Nipperdey Bd. 2 S. 753; S c h n o r r v. C a r o l s f e l d Arbeitsrecht S. 416; W a g n e r in Betr. 1954 S. 977; H ö h n e in BB 1953, S. 771; S a h m e r BetrVG Komm. § 44 Anm. 3; R o t h e in BlStSozAR 1960, S. 93; Karl F i t t i n g in AR Blattei D Betriebsverfassung XIV Mitwirkung und Mitbestimmung A V; Vgl. auch BT-Drucks. Nr. 3585 S. 8: "Um jede Politisierung der Betriebsversammlung auszuschließen . . . ist festgelegt, daß sie nur Angelegenheiten behandeln darf, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer berühren."

5) S t a a t s l e x i k o n Recht-Wirtschaft-Gesellschaft, Herausg. Görres Gesellschaft, 6. Aufl. Bd. 6 Stichwort: "Politik".

Man spricht von Staatspolitik, Gemeinde-, Vereins- ja auch Betriebspolitik usw., je nachdem welche menschliche Gruppe, welches Gemeinwesen die Politik betrifft. Soweit die Politik Beschäftigung mit den Angelegenheiten des Staates, der Gemeinde usw. - und nicht des Betriebes - darstellt, sind dies außerbetriebliche Fragen, zu deren Erörterung die Betriebsversammlung nach § 44 2 Halbs. BetrVG nicht zuständig ist. Sie ist hier aber unzuständig, nicht so sehr weil es politische Fragen sind, sondern weil es außerbetriebliche Fragen sind. Auf letzteres Merkmal ist Wert zu legen, denn der Begriff "politisch" ist zu unbestimmt. Daß "politisch" und "innerbetrieblich" keine begrifflichen Gegensätze sind, geht ja schon daraus hervor, daß man von "Betriebspolitik" sprechen kann. Hessel [1] weist mit Recht auch darauf hin, daß es kaum möglich ist, zwischen "politischen" Fragen und "Sachfragen" (also etwa zwischen einer sozialpolitischen Frage und einer sozialen Sachfrage) zu unterscheiden; daneben müßte ja auch bei der "Sachfrage" geprüft werden, ob sie betriebsbezogen ist oder nicht.

Wir kommen also zu dem Ergebnis, daß die Begriffe "politische" oder "allgemein politische Fragen" als selbständige Abgrenzungskriterien für die sachliche Zuständigkeit der Betriebsversammlung wenig geeignet sind. Das bedeutet, daß im konkreten Fall nicht darauf abzustellen ist, ob diese oder jene Frage politisch ist oder nicht, sondern darauf, ob sie konkret betriebs- und arbeitnehmerbezogen ist. [2] Dies dürfte auch in der betrieblichen Praxis einfacher sein und zu befriedigenderen Ergebnissen führen; denn es ist für den Betriebsrat leichter nach der innerbetrieblichen Natur, als nach dem vagen Begriff "politisch", über die Zulässigkeit eines Beratungsgegenstandes zu entscheiden. [3]

---

1) Ph. H e s s e l Anm. zu BAG a.a.O.; so auch R a d k e in BB 1957, S. 1113; a.A. E. B ü h r i g, Handb. der Betriebsverfassung, Köln-Deutz 1953, § 44 Anm. 3.

2) BAG vom 4.5.55 a.a.O. schließt alle politischen Fragen aus, die mit dem Betrieb in keiner konkreten Beziehung stehen.

3) D i e t z Anm. zu BAG in AP Nr. 1 zu § 44 BetrVG wendet sich zu Unrecht gegen die einschränkende Formulierung des BAG, daß die Betriebsversammlung nicht zuständig sei sich mit allgemein politischen Fragen zu befassen, die ohne konkrete Beziehung zum Betrieb stehen. Er meint alle politischen Fragen müßten ausscheiden, wegen des Betriebsfriedens. Hierzu siehe aber nachfolgend unter 3.

Was hier gesagt wurde gilt nur für das Beratungsthema; auf die unter A II 5 geschilderte Möglichkeit der Erörterung außerbetrieblicher Zusammenhänge im Rahmen eines betrieblichen Beratungsgegenstandes sei hier nochmal hingewiesen. Es ist daher möglich im Rahmen eines solchen innerbetrieblichen Themas auf eine für den Betrieb wünschenswerte Verbesserung oder Ergänzung von Vorschriften, etwa auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes, der Unfallverhütung etc. hinzuweisen, [1] (z.B. kann etwa bei Klagen über etwaige Mißstände im Betrieb auf die diesbezüglich fehlenden oder mangelhaften gesetzlichen Bestimmungen hingewiesen werden) dies darf aber nicht zum selbständigen Thema werden, denn Maßnahmen der Gesetzgebung zu kritisieren oder anzuregen überschreitet den betrieblichen Zuständigkeitsbereich, abgesehen davon, daß diese überbetrieblichen Fragen auf einer Betriebsversammlung gar nicht erschöpfend behandelt werden können.

3) Politische Fragen und Betriebsfrieden.

Das zweite Prinzip, nach dem politische Fragen von der Behandlung auf der Betriebsversammlung ausgeschlossen sein können, ist der Grundsatz der Wahrung des Betriebsfriedens und das Gebot der Zusammenarbeit. [2] Nach verbreiteter Meinung sind alle "politischen", bzw. "allgemein politischen" Fragen, wegen ihrer Gefahr für den Betriebsfrieden von der Betriebsversammlung ausgeschlossen, bzw. das in § 51 Satz 2 BetrVG ausgesprochene Verbot der parteipolitischen Bestätigung wird "im Interesse für den Betriebsfrieden" extensiv ausgelegt und einfach als Verbot der "politischen" Betätigung verstanden. [3]

Dem kann nicht gefolgt werden. Zwar ist zuzugeben, daß § 51 S. 2 BetrVG vom Gesetzgeber im Interesse des Betriebsfriedens ge-

1) Vgl. F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h , BetrVG Komm §§ 44 Anm. 6; a.A. E r d m a n n BetrVG Komm. §§ 44 Anm. 5; zu weit R a d k e in ArbuR 1957 S. 134 f.

2) Vgl. vorstehend unter A III.

3) N e u m a n n - D u e s b e r g a.a.O.S. 211 unten u. S. 443; E r d m a n n a.a.O. § 44 Anm. 4, § 51 Anm. 3; G a l p e r i n - S i e b e r t BetrVG Komm. § 44 Anm. 1, § 51 Anm. 8, 8a; R e w o l l e in Maus Handb. § 44 Anm. 4, § 51 Anm. 18; Karl M o l i t o r in BB 1955 S. 167; D i e t z Anm. zu BAG in AP Nr. 1 Zu § 44 BetrVG; ders. in BetrVG Komm. § 44 Anm. 11 b.

schaffen worden ist, dies macht aber eine extensive Auslegung des Begriffes "parteipolitisch" weder notwendig, noch wird sie hierdurch gerechtfertigt. Das Verbot der Betriebsfriedensgefährdung und das Gebot der Zusammenarbeit besteht nach § 49 I, II BetrVG sowieso und unabhängig von § 51 S. 2 BetrVG. Schon durch § 49 I, II BetrVG ist jede Betätigung und Behandlung von Gegenständen auf der Betriebsversammlung ausgeschlossen, welche den Betriebsfrieden oder die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beeinträchtigen könnte.

Wenn die allgemeine Bestimmung des § 49 I, II BetrVG noch eine zusätzliche Konkretisierung in § 51 S. 2 BetrVG erfahren hat, so deshalb, weil erfahrungsgemäß die parteipolitische Betätigung im strengen Sinn besonders geeignet ist, den Betriebsfrieden zu beeinträchtigen. [1] Das BAG sagt, daß bei einer provozierenden parteipolitischen Betätigung im Betrieb eine tatsächliche Vermutung für die Gefahrdung des Betriebsfriedens bestünde. Es geht jedoch entschieden zu weit, wenn man einfach unterstellt, daß jede allgemein politische Betätigung schon den Betriebsfrieden gefährde. [2] Wenn eine allgemein politische Betätigung den Betriebsfrieden gefährdet, ist dies schon durch § 49 I, II BetrVG verboten und es ist also nicht nötig § 51 S. 2 BetrVG noch extensiv auszulegen.

Auf die Schwierigkeit der Abgrenzung von Sachfragen von politischen Fragen wurde schon unter 2. hingewiesen.

Da der Ausschluß von Fragen, aus Gründen des Betriebsfriedens und der Zusammenarbeit nicht nur das Beratungsthema, sondern auch die unselbständigen Teile der Beratungsgegenstände [3] betrifft, könnte ein pauschaler Ausschluß jeder Frage, die evtl. als politisch anzusehen ist zu unbefriedigenden Ergebnissen führen, weil eben auch das Betriebsleben weitgehend von der Politik beeinflußt wird und der Betrieb, und betriebliche Maßnahmen (insbesondere größerer Betrieb) auch einen Einfluß auf die Politik ausüben können. [4]

---

1) BAG Urt. vom 13. 1. 1956 - 1 AZR 167/55 - in BAGE 2, S. 267 (Leitsatz 5).

2) Vgl. R a d k e in BB 1957 S. 1113.

3) Vgl. vorstehend unter A III 2 c.

4) Vgl. vorstehend unter A II 5.

4) Die direkte Anwendung des § 51 S. 2 BetrVG.

a) Wenn nach dem eben Gesagten § 51 S. 2 BetrVG wegen § 49 I, II BetrVG als überflüssig erscheint, so kommt dieser Bestimmung doch auch eine nicht unerhebliche praktische Bedeutung zu, als sie eben in besonders eindeutiger Weise Parteipolitik, aber auch nur parteipolitik aus dem Betriebsleben verbannt. Ist eine Angelegenheit als parteipolitisch im engeren Sinn anzusehen, braucht im konkreten Fall nicht mehr im Einzelnen geprüft zu werden, ob eine Betriebsfriedensgefährdung besteht oder ob die Angelegenheit im konkreten betrieblichen Zusammenhang steht. § 51 S. 2 BetrVG ist also gegenüber den allgemeinen Bestimmungen des § 49 I, II als zusätzliche Sicherung gegen betriebsfriedensstörendes Verhalten anzusehen.

Für die direkte Anwendung des § 51 S. 2 BetrVG ist es aber nach dem unter 3. Dargelegten geboten, den Begriff "parteipolitisch" eng auszulegen, so daß wirklich nur solche Betätigungen pauschal von dieser Vorschrift betroffen werden, für welche diese tatsächliche Vermutung der Betriebsfriedensgefährdung [1] besteht.

b) "Politische Partei".

Auf jeden Fall werden von § 51 S. 2 BetrVG die Angelegenheiten der politischen Parteien im Strengen Sinn betroffen [2]. Radke [3] und Molitor [4] rechnen zwar andere politische Organisationen auch hinzu, im Interesse einer klaren Abgrenzung ist es aber vorzuziehen, die direkte Anwendung des § 51 S. 2 BetrVG auf die Angelegenheiten der eigentlichen politischen Parteien zu beschränken. Bei den Angelegenheiten anderer Organisationen ist eben dann auf die allgemeinen Vorschriften der §§ 49 I, II und 44 2. Halbs. BetrVG zurückzugreifen.

c) Die parteipolitischen Angelegenheiten:

Parteipolitische Fragen sind aber auch wiederum alle Fragen, die sich in der Diskussion der Parteien befinden, gleichgültig ob es sich um Staatspolitik oder etwa nur um Gemeindepolitik handelt.[5]

---

1) Vgl. vorstehend unter 3 und Fußn. 1) S. 42

2) D i e k o f f a.a.O. S. 238.

3) R a d k e a.a.O. S. 1113.

4) M o l i t o r a.a.O. S. 167.

5) M o l i t o r a.a.O. S. 167.

Es muß eine Auffassung formuliert von einer Partei vertreten werden [1] und diese Partei muß bei der Behandlung der Frage auf der Betriebsversammlung irgendwie als Urheberin oder Verfechterin einer Ansicht in Erscheinung treten. [2] Dabei braucht allerdings die Partei nicht ausdrücklich genannt zu werden, es genügt, daß die Behandlung offenbar ihren Interessen dient, [3] andernfalls ist die Angelegenheit höchstens als bloße "politische", aber nicht als "parteipolitische" aufzufassen. Deshalb ist auch die Meinung von Dietz [4] entschieden zu weitgehend, nach der er wegen der soziologischen Gestaltung unserer politischen Parteien als Weltanschauungsparteien alle politischen Fragen in den Bereich der parteipolitischen Stellungnahme einbezieht. Es ist dabei Radke insoweit zu folgen, [5] daß es noch keine Parteipolitik ist, wenn etwas behandelt wird, zu dem zufällig auch eine Partei diese oder jene Auffassung vertritt. Für die Frage, ob es sich um eine parteipolitische Angelegenheit handelt kommt es also im Wesentlichen auf den erkennbaren Sinn und Zweck der Behandlung an. Ist dieser Zweck die Förderung der Ziele einer Partei, so ist es parteipolitische Betätigung, auch wenn daneben ein betrieblicher Zweck vorliegt. [6]

Maßgebend ist der erkennbare Zweck der Behandlung einer Angelegenheit. Auf die subjektive Einstellung desjenigen, der die Sache zur Sprache bringt kommt es nicht an; auch wenn der Betreffende subjektiv keine Parteipolitik treiben will, [7] sich die Behandlung auf der Betriebsversammlung aber objektiv als eine solche darstellt, ist sie unzulässig; denn der Betriebsfriede wird nicht durch subjektive Vorstellungen eines bestimmten Teil-

---

1) Radke a.a.O. S. 1113.
2) Diekhoff a.a.O. S. 240.
3) So Fitting-Kraegeloh-Auffarth a.a.O. § 51 Anm. 20.
4) Dietz BetrVG Komm. § 51 Anm. 15, § 44 Anm. 11 b.
5) Radke a.a.O. ebd.
6) a.A. Hans Otto Bäumer in ArbuR 1960 S. 226 f.
7) a.A. Radke a.a.O. ebd. und Diekhoff a.a.O. S. 239 f.

nehmers gestört, sondern durch dessen objektives Verhalten.

II. Gewerkschaftliche Fragen.

1) Allgemeine gewerkschaftliche Fragen.

a) Die Fragen über Tarifverträge und den Arbeitskampf seien hier vorerst ausgeklammert.

Im BetrVG fehlt es an einer ausdrücklichen Bestimmung darüber, ob gewerkschaftliche Fragen in allgemeinen auf der Betriebsversammlung behandelt werden dürfen, bzw. ob, oder inwieweit, sie zur Zuständigkeit des Betriebsrats gehören.

Die Frage nach der Zulässigkeit der Behandlung solcher gewerkschaftlicher Angelegenheiten muß sich daher nach den allgemeinen Grundsätzen richten. [1)]

b) Nach nunmehr h.L. gehört es zum Begriff der Gewerkschaft, daß sie auf überbetrieblicher Grundlage organisiert ist, [2)] wobei es nicht schadet, daß Mitglieder dieser Gewerkschaft nur in einem Betrieb vorkommen, wenn die Mitgliedschaft von der Berufsgehörigkeit und nicht von der Betriebszugehörigkeit abhängt. [3)] Die Ansicht Hubers, [4)] wonach die überbetriebliche Organisation für den Gewerkschaftsbegriff nicht wesentlich sei, läßt sich nach der neueren arbeitsrechtlichen Gesetzgebung nicht mehr aufrechterhalten, denn das BetrVG stellt klar den Dualismus zwischen betrieblicher Organisation (Betriebsrat, Betriebsvereinbarung) und der überbetrieblichen beruflichen Organisation (Gewerkschaft, Tarifvertrag) heraus. Die Schranken der §§ 56 I und 59 BetrVG könnten z. B. leicht umgangen werden, wenn ein Werkverein einen Tarifvertrag schließen könnte. Die Vereinsfreiheit des Art. 9 I GG wird durch die hier vertrene Auslegung des Gewerkschaftsbegriffes in keiner Weise berührt, denn es wird damit ja die Gründung von Werkvereinen nicht beschnitten, solche Werkvereine sind eben nur keine Gewerkschaften. [5)]

---

1) Vgl. Ausführungen unter A.

2) N i p p e r d e y in Hueck-Nipperdey Bd. 2 S. 69 ff mit Nachweisen Fußnote 35.

3) D i e t z , BetrVG, § 2 Anm. 7; F i t t i n g - K r a e g e l o h A u f f a r t h , BetrVG Komm., § 2 Anm. 4.

4) Ernst Rudolf H u b e r , Wirtschaftsverwaltungsrecht Bd. ? S. 370 f.

5) Vgl. N i p p e r d e y a.a.O. S. 69 ff und Fußnote 35

Die Gewerkschaften sind daher überbetriebliche, jedenfalls vom Betrieb abgesetzte Vereinigungen, die auch ihre eigenen vom Betrieb losgelösten Angelegenheiten haben. Gleichwohl ist es nicht notwendig, dass alle Angelegenheiten der Gewerkschaften auch ausserbetriebliche sind.

Den Gewerkschaften sind nämlich durch das BetrVG eine Reihe von Funktionen auch innerhalb des Betriebslebens zugewiesen, z. B. Antragsrechte (§§ 15 II, 16, 17, 18, 23 BetrVG) und Beratungsfunktionen (§§ 49 I, 31, 45 BetrVG) insbesondere auch ein Teilnahmerecht eines Gewerkschaftsvertreters an der Betriebsversammlung. Die Ausübung dieser Rechte ist gewerkschaftliche und betriebliche Angelegenheit zugleich. Es gibt also auch Fragen die zugleich zur Zuständigkeit der Gewerkschaften und zur allgemeinen Zuständigkeit des Betriebsrats gehören; gewerkschaftliche und betriebliche Angelegenheiten sind also keine Gegensätze. Daher ist auch ein genereller Ausschluss gewerkschaftlicher Fragen von der Betriebsversammlung schon logisch nicht möglich, [1] genauso wie umgekehrt aus der Zulässigkeit gewisser gewerkschaftlicher Betätigungen im Betrieb nicht auf die Zulässigkeit aller, auch überbetrieblicher, gewerkschaftlicher Angelegenheiten als Beratungsgegenstand der Betriebsversammlung geschlossen werden kann. [2]

Es kann nach alldem einzig und allein darauf abgestellt werden, ob eine Frage unmittelbar betrieblicher Natur ist, d. h. zum Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats gehört, gleichgültig, ob sie etwa auch die Gewerkschaft betrifft. So kann z.B. die Erörte-

---

1) So im Ergebnis: Meissinger BetrVG Komm. § 44 Anm. 2; Galperin-Siebert Komm. zum BetrVG § 44 Anm. 3; Fitting-Kraegeloh-Auffarth a.a.O. § 44 Anm. 5; Hertslet in BRat 1956 S. 61 f; Lichtenstein in BRat 1960 S. 40, a.A.; Erdmann, Das BetrVG § 44 Anm. 5; Rewolle in Maus Handb., BetrVG § 44 Anm. 5; Sahmer BetrVG Komm. § 44 Anm. 3; Dietz a.a.O. § 44 Anm. 11 b; Neumann-Duesberg Betriebsverfassungsrecht S. 212; Höhne in BB 1953 S. 771; Wagner in Betr. 1954 S. 977.

2) Karl Molitor in BB 1954 S. 134.

rung innerbetrieblicher Fragen nicht deshalb ausgeschlossen sein, weil der Antrag oder die Anregung von einer Gewerkschaft ausgegangen ist. [1] Auch über die Einrichtung von Fachausbildungskursen durch die Gewerkschaft kann dann auf der Betriebsversammlung gesprochen werden, [2] wenn dies für das Betriebsleben von unmittelbarer Bedeutung ist und nicht völlig losgelöst von der betrieblichen Sphäre, auf überbetrieblicher Grundlage geschehen soll. Ebenso ist nicht ausgeschlossen, daß ein Gewerkschaftsvertreter betriebliche Fragen aus gewerkschaftlicher Sicht betrachtet und dies auf der Betriebsversammlung vorträgt; [3] denn das Teilnahmerecht des Gewerkschaftsvertreters auf der Betriebsversammlung hätte sonst auch wenig Sinn.

c) Rein interne Fragen des Gewerkschaftslebens sind jedoch nicht unmittelbar betriebsbezogen und sind auf der Betriebsversammlung nicht zulässig. [4]

Zu bedenken ist auch noch, daß Angelegenheiten auch dann als außerbetrieblich unzulässig sind, wenn zwar äußerlich ein betrieblicher Zusammenhang besteht, aber der objektive Sinn und Zweck der Behandlung nicht die betriebliche Frage ist, sondern sie im Grunde nur oder überwiegend den gewerkschaftlichen Interessen dient. Dann handelt es sich um keinen innerbetrieblichen Beratungsgegenstand mehr, sondern um einen außerbetrieblichen, gewerkschaftlichen. [5]

In diesem Zusammenhang ist vor allem auf die Frage der Werbung für Gewerkschaften einzugehen.

Die h.M. [6] hält die Werbung für Gewerkschaften auf der

---

1) G a l p e r i n - S i e b e r t a.a.O. § 44 Anm. 3.

2) Vgl. F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h a.a.O. § 44 Anm. 5.

3) Vgl. DAG in MitB 1956 S. 176.

4) RAG Beschl. vom 10.7.1929 - RB 15/29 in ARS Bd. 6, S. 322. Die Entscheidung befaßt sich noch mit § 48 Betriebsrätegesetz, die Rechtslage nach dem BetrVG hat sich diesbezüglich aber nicht geändert.

5) Vgl. vorstehend A I 1 b und II 2, 3.

6) E r d m a n n a.a.O. § 44 Anm. 5; D i e t z a.a.O. § 44 Anm. 11b; R e w o l l e a.a.O. § 44 Anm. 5; H ö h n e a.a.O. S. 771; W a g n e r a.a.O. S. 977; M o l i t o r a.a.O. S. 135; a.A. F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h a.a.O. § 44 Anm. 5; L i c h t e n s t e i n a.a.O. S. 40.

Betriebsversammlung für unzulässig. Dem ist auch zuzustimmen. Sinn und Zweck der Werbung ist letzten Endes die Vermehrung der Mitgliederzahl der Gewerkschaft. Dies ist aber eine rein gewerkschaftliche Angelegenheit, die mit dem Betrieb unmittelbar nichts zu tun hat; auch wenn die Arbeitnehmer von der Mitgliedschaft Vorteile haben sollten, so nicht als Arbeitnehmer gerade dieses Betriebes. [1] Die Werbung für die Gewerkschaften oder für andere vom Betrieb abgesetzte Vereinigungen ist außer- bzw. überbetrieblicher Natur.

Damit ist aber nicht gesagt, daß aus der sachgemäßen Behandlung eines seinem Wesen, Ziel und Zweck nach betrieblichen Themas nicht auch mittelbar hervorgehen dürfte, daß es vorteilhaft sei einer Gewerkschaft anzugehören, nur darf eben die Werbung nicht zum Selbstzweck werden, was nicht nur dann der Fall ist, wenn offen für den Beitritt zur Gewerkschaft eingetreten wird, sondern auch wenn nur äußerlich ein betriebliches Thema behandelt wird, um in dem Zusammenhang für die Gewerkschaft werben zu können. In einem solchen Fall ist das betriebliche Thema nur noch ein "Scheinthema", der wirkliche Beratungsgegenstand ist aber Werbung für die Gewerkschaft. Auf den Umfang der Werbung kommt es nicht an, auch eine beiläufige Äußerung kann schon unzulässige Werbung sein, wenn sie nicht notwendig und unmittelbar zu dem zulässigen betrieblichen Thema gehört, d.h. sich zwangsläufig daraus ergibt. [2]

2) Tarifangelegenheiten.

a) Fragen, die mit dem Abschluß von Tarifverträgen zusammenhängen sind auf der Betriebsversammlung keine zulässigen Beratungsgegenstände. Tarifverhandlungen und der Abschluß von Tarifverträgen stehen nach § 2 TVG nur den Gewerkschaften und Gewerkschaftsverbänden zu, jedenfalls nicht dem Betriebsrat. Dieser kann auch nicht kraft seines Amtes darauf Einfluß nehmen. Das bedeutet, daß alle Fragen des Abschlusses von Tarifverträgen, also Verhandlungen, Vorbereitungen, Vorschläge und Wünsche zu ihrer Gestaltung usw., nicht zur betrieblichen Zuständigkeit gehören und

1) Vgl. vorstehend unter A II 3.
2) Vgl. hierzu unter A I 1 b.

daher auch auf der Betriebsversammlung unzulässig sind. [1]

Das gilt auch für Firmentarifverträge, denn auch bei ihnen steht auf Seiten der Arbeitnehmer eine Gewerkschaft, der Betriebsrat hat damit nichts zu tun. [2]

Der Betriebsrat wird auch nicht nach § 49 I BetrVG, wonach er mit den Gewerkschaften zusammenarbeiten soll zuständig, [3] denn hierin liegt überhaupt keine Zuständigkeitsregelung; Betriebsrat und Arbeitgeber sollen ja mit Gewerkschaft und Arbeitgebervereinigungen zusammenwirken, die aber schon von Natur aus ganz verschiedene und z. T. entgegengesetzte Zuständigkeiten und Aufgaben haben. Zusammenwirken kann jedenfalls nicht bedeuten, daß die Zuständigkeiten derer, die zusammenwirken sollen, jeweils auf den andern mit übertragen werden. Weder kann die Gewerkschaft Aufgaben des Betriebsrats, noch der Betriebsrat Aufgaben der Gewerkschaften ausüben.

Nicht zur Zuständigkeit der Betriebsversammlung gehören demnach Berichte über den Stand von Tarifverhandlungen, oder einen Tarifrechtsstreit. [4] Das gilt auch dann, wenn sie eine für den Betrieb wichtige Tarifvertragsbestimmung betreffen und im konkreten Fall auch keine Gefahr für den Betriebsfrieden besteht. Wenn einige Autoren [5] eine gegenteilige Auffassung aus einer RAG Entscheidung [6] herleiten wollen, so kann dem nicht gefolgt werden. Das RAG wollte mit seiner Entscheidung nicht die generelle Zuständigkeit der Betriebsversammlung für solche Fragen für gegeben erklären, es bezeichnet vielmehr den von ihm entschiedenen Fall ausdrücklich als Ausnahme, die - auch bei anderen außerbetrieblichen Angelegenheiten - nur dann gegeben sei, wenn die Erörterung im Interesse des Betriebsfriedens notwendig sei. [7] Höhne nimmt

---

1) Dietz a.a.O. § 44 Anm. 11 a, Neumann-Duesberg a.a.O. S. 211.

2) Höhne a.a.O. S. 770 f; beachte aber S. 50 Fußn. 1

3) Höhne a.a.O. S. 771.

4) LAG München Beschl. vom 14.1.1955 in AblBayArbMin 1956 Teil C S. 84 ff; a.A.: Fitting-Kraegeloh-Auffarth a.a.O. § 44 Anm. 5.

5) Galperin-Siebert a.a.O. § 44 Anm. 3; Radke in ArbuR 1957 S. 135 f.

6) RAG Beschl. vom 11.7.1928 in ARS Bd. 3 S. 83 (84) ff.

7) RAG vom 11.7.1928 a.a.O. S. 85 vgl. hierzu vorstehende Ausführungen unter A II 5 b und Hertslet a.a.O. S. 59 ff.;

dies in besonderem Masse bei Firmentarifverträgen an, was nicht geleugnet werden kann. [1]

Soweit über Gegenstände nach § 59 BetrVG wegen Tarifüblichkeit keine Betriebsvereinbarung geschlossen werden kann, dies also der Zuständigkeit des Betriebsrats entzogen ist, kann auch nicht über den Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung auf der Betriebsversammlung gesprochen werden. Damit ist aber nicht gesagt, dass solche Gegenstände völlig von der Betriebsversammlung ausgeschlossen wären, denn die Zuständigkeit des Betriebsrats und der Betriebsversammlung ist ja nicht auf Gegenstände beschränkt die einer Betriebsvereinbarung zugänglich sind. [2]

b) Von den Fragen, die den Abschluss von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen, also die Schaffung von Normen betreffen, sind die Fragen der betrieblichen Durchführung dieser Normen zu trennen. Alle Gegenstände welche diese Durchführung der Tarifverträge betreffen sind, soweit sie sich auf die Durchführung im betreffenden Betrieb beziehen und keine Gefahr für den Betriebsfrieden darstellen, auf der Betriebsversammlung zulässig. [3] Der Arbeitgeber und der Betriebsrat sind ja an die tariflichen Normen gebunden (§ 49 I BetrVG), der Arbeitgeber hat sie im Betrieb durchzuführen und der Betriebsrat hat über ihre Durchführung zu wachen (§ 54 I b BetrVG).

Zu den Fragen der Durchführung gehört insbesondere auch die Auslegung der tariflichen Bestimmungen. [4] Zum Zwecke dieser Auslegung darf z. B. auch auf andere Tarifverträge hingewiesen und mit ihrer Regelung und deren Durchführung verglichen werden, wenn dadurch nicht Unruhe oder Unzufriedenheit im Betrieb zu befürchten ist. [5] Auch ist es z. B. denkbar, dass im Rahmen einer Beratung über die Durchführung eines Tarifvertrages auf eine etwa

---

vgl. auch H ö h n e a.a.O. S. 771.

1) H ö h n e a.a.O. S. 771.

2) Vgl. vorstehend unter A II 2 a.

3) D i e t z a.a.O. § 44 Anm. 11 a; E r d m a n n a.a.O. § 44 Anm. 6; R e w o l l e a.a.O. § 44 Anm. 3; N e u m a n n - D u e s b e r g a.a.O. S. 211; H ö h n e a.a.O. S. 770 f. R o t h e BlStSozAR 1960 S. 93.

4) H ö h n e a.a.O. S. 771, will die Auslegung von Tarifverträgen auf der Betriebsversammlung nur zulassen, wenn es zur Beseitigung einer betrieblichen Unruhe nötig ist.

5) Vgl. N e u m a n n - D u e s b e r g a.a.O. S. 211, der einen solchen Vergleich wegen u.U. zu befürchtender Unruhe für "unangebracht" hält.

bevorstehende Neuregelung der betreffenden Bestimmung hingewiesen wird und dass man sagt, im Hinblick darauf wäre etwa die Durchführungsmassnahme in dieser oder jener Form am zweckmässigsten. Unzulassig aber wäre es dagegen, wenn bei dem Vergleich mit dem branchefremden Tarifvertrag nur ausgedrückt werden soll, dass der eigene Tarifvertrag dem fremden angeglichen werden sollte (etwa den Löhnen nach), oder wenn lediglich über bevorstehende Neuregelungen eines Tarifvertrages berichtet wird, Dies sind Fragen, die nicht mehr die betriebliche Durchführung, sondern den ausserbetrieblichen Abschluss eines Tarifvertrages betreffen, und sie fallen nicht mehr in den Rahmen eines betrieblichen Beratungsgegenstandes.

3) Arbeitskampf.

Hier sei nur von echten Arbeitskämpfen tariffähiger Parteien die Rede.

Ist der Arbeitskampf als Thema von der Betriebsversammlung schon deshalb ausgeschlossen, weil er nicht auf betrieblicher Grundlage geführt werden darf, (§ 49 II 2 BetrVG) so kommt hier noch dazu, dass durch Arbeitskampfmassnahmen der Betriebsfriede nicht bloss gefährdet wird, sondern sich diese Massnahmen ja gerade gegen den Betriebsfrieden wenden. Der Betriebsrat als solcher hat sich in einem Arbeitskampf völlig neutral zu verhalten, darf also weder für, noch gegen die Arbeitskampfmassnahmen Stellung nehmen.[1] Nach § 49 II 3 BetrVG werden (überbetriebliche) Arbeitskämpfe tarriffähiger Parteien von der betrieblichen Friedenspflicht nicht berührt,[2] woraus sich ergibt, dass es auch nicht Aufgabe des (betrieblichen) Betriebsrats sein kann den Arbeitskampf im Betrieb zu schlichten und den Gewerkschaften in den Rücken zu fallen. Nach-

1) So allgem. Meinung: Neumann-Duesberg a.a.O. S. 440 ff; Erdmann a.a.O. § 49 Anm. 8; Bührig Handb. der Betriebsverfassung § 49 Anm. 15; Dietz a.a.O. § 49 Anm. 14; Fitting-Kraegeloh-Auffarth a.a.O. § 49 Anm. 17; Galperin-Siebert a.a.O. § 49 Anm. 18; Meissinger BetrVG Komm. § 49 Anm. 12; Rewolle a.a.O. § 49 Anm. 21; H. Roesch in BlStSozAR 1953 S. 123; LAG München vom 14.1.1955 a.a.O. S. 84 Leitsatz 2.

2) Neumann-Duesberg a.a.O. S. 442.

dem sich also der Betriebsrat nicht in den Arbeitskampf einmischen darf, darf er auch keine Betriebsversammlung zu dem Zweck der betrieblichen Beilegung eines Streiks einberufen [1]. Dies gilt aber nicht für die Beilegung eines wilden Streiks oder eines sonstigen illegitimen Arbeitskampfs, denn in diesem Falle greift die Friedens- und Zusammenarbeitspflicht des § 49 I, II BetrVG ein, wonach sich der Betriebsrat sogar um eine Beseitigung von Spannungen zwischen Arbeitgeber und Belegschaft bemühen muß. [2] Wenn dies zweckmäßig auf einer Betriebsversammlung geschieht muß dies auch zulässig sein.

Auch in der Literatur werden Fragen des Arbeitskampfes allgemein als auf der Betriebsversammlung nicht zulässig erachtet. [3] Zu den Arbeitskampffragen gehören aber nicht bloß Streikbeschlüsse, [4] Boykottbeschlüsse und Urabstimmungen [5] es sind vielmehr auch Ausführungen über die Vorbereitung eines Streiks schon unzulässig, da zu den Maßnahmen eines Arbeitskampfes auch schon die Vorbereitung gehört. [6] Ebenso sind theoretische Erörterungen über den Arbeitskampf außerbetrieblicher Natur und daher als Beratungsgegenstand unzulässig.

Die Auswirkungen eines Arbeitkampfes auf den Betrieb sind aber betriebliche Fragen, die grundsätzlich zur Zuständigkeit des Betriebsrats und der Betriebsversammlung gehören. Sie können daher

---

1) a.A. H ö h n e a.a.O. S. 771.

2) Vgl. auch S c h n o r r v. C a r o l s f e l d Arbeitsrecht S. 437.

3) D i e t z a.a.O. § 44 Anm. 11 b; E r d m a n n a.a.O. § 44 Anm. 5; F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h a.a.O. § 44 Anm. 5; M e i s s i n g e r a.a.O. § 44 Anm. 2; R e w o l l e a,a.O. § 44 Anm. 5; H ö h n e a.a.O. S. 771, S a h m e r a.a.O. § 44 Anm. 3.

4) G a l p e r i n - S i e b e r t a.a.O. § 44 Anm. 2 und N e u m a n n - D u e s b e r g a.a.O. S. 212 erwähnen nur die Streikbeschlüsse.

5) So offenbar R a d k e a.a.O. S. 136.

6) LAG München vom 14. 1. 1955 a.a.O. S. 86.

auch nicht generell von der Betriebsversammlung ausgeschlossen werden, [1] wenn mit ihrer Behandlung nicht eine Einmischung in den Arbeitskampf selbst oder ein Versuch ihn in irgend einer Weise zu beeinflussen verbunden ist, und wenn keine Gefahr für den Betriebsfrieden besteht. So ist es z. B. im Bericht über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens nicht notwendig die Folgen eines Arbeitskampfes überhaupt totzuschweigen, - denn das wäre ja dann auch wiederum kein vollständiger Bericht - nur muß die Erwähnung von Folgen des Arbeitskampfes eben objektiv und in einer Form geschehen, die nicht die Gegensätze wieder aufreißt oder verschärft, sonst muß die Behandlung ganz unterbleiben.

III. Geheimzuhaltende Gegenstände.

Obwohl die Betriebsversammlung nicht öffentlich ist (§ 41 S. 2 BetrVG) und auf einen bestimmten, vom Gesetz umrissenen Teilnehmerkreis beschränkt ist, ist eine allgemeine Pflicht der Teilnehmer zur Geheimhaltung der auf ihr besprochenen Fragen nicht festgelegt; [2] sie könnte auch bei der großen Zahl der Teilnehmer unter denen auch Gewerkschaftsvertreter sein können nie wirksam überwacht werden. [3]

---

1) So R a d k e a.a.O. ebd., aber zu weitgehend.

2) Der Auffassung von F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h BetrVG Komm. § 41 Anm. 23, wonach sich eine Schweigepflicht für alle Arbeitnehmer hinsichtlich von Geschäftsgeheimnissen, die sie auf der Betriebsversammlung erfahren haben, auf Grund der Treuepflicht ergäbe, ist zu weitgehend. Die Schweigepflicht aus dem Arbeitsvertrag würde aber auch jedenfalls nicht für die außerbetrieblichen Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbands-Vertreter gelten.

3) R o t h e BlStSozAR 1960 S. 91, Dieter S c h w e e r in ArbuR 1959 S. 79 f., G a l p e r i n - S i e b e r t Komm. zum BetrVG § 41 Anm. 14.

Das bedeutet, daß eine Person, die zur Geheimhaltung irgend einer Sache verpflichtet ist, diese nicht ohne Preisgabe des Geheimnisses auf der Betriebsversammlung zur Sprache bringen kann. Zudem liegt ja auch schon dann eine Geheimnisverletzung vor, wenn ein Mitglied eines Gremiums, welches in dieser seiner Stellung Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse erfahren hat, diese einer anderen Person als einem Mitglied desselben Gremiums mitteilt. [1]

Eine besondere Vorschrift, welche die Betriebsversammlung betreffen würde, oder nach der die Betriebsversammlung für solche geheimzuhaltenden Gegenstände nicht zuständig wäre gibt es nicht. Es ist ja auch die Frage der Geheimhaltung im Grunde keine Frage der Zuständigkeit der Betriebsversammlung, sie richtet sich vielmehr nach den allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsvertrages und der Betriebsverfassung. Trotzdem sei das Wesentliche hierzu, soweit es speziell für die Betriebsversammlung von Bedeutung ist, kurz angedeutet. Für die einzelnen Arbeitnehmer kann sich eine Geheimhaltungspflicht, nach der Eigenart des Einzelfalles, bei einem besonderen Vertrauensverhältnis aus der Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber ergeben. [2] Für den Betriebsrat, die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestehen die besonderen Geheimhaltungsvorschriften der §§ 55 I, 68 I, 76 II BetrVG; dies ist insbesondere bei Erstattung des Tätigkeitsberichtes auf der vierteljährlichen Betriebsversammlung zu beachten. [3] Auch kann der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern im Einzelfall die Auskunftserteilung entweder völlig oder teilweise **verbieten**, er kann ihnen Richtlinien geben nach denen

---

1) Vgl. Schnorr v. Carolsfeld in RdA 1962 S. 404.
2) Vgl. Schnorr v. Carolsfeld Arbeitsrecht S. 405.
3) Rewolle in Maus Handb. BetrVG § 42 Anm. 4; Dietz BetrVG § 42 Anm. 4; Fitting-Kraegeloh-Auffarth a.a.O. § 42 Anm. 5; Erdmann Das BetrVG § 42 Anm. 3; Höhne in BB 1953 S. 771 sagt ganz allgemein, daß geheimzuhaltende Gegenstände auf der Betriebsversammlung nicht behandelt werden dürften; Schnorr v. Carolsfeld in RdA. 1962 S. 404.

etwaige Fragen zu beantworten sind, was allerdings wieder nicht so weit geben kann, daß diese Mitarbeiter verpflichtet wären, auch unwahre Angaben zu machen. [1] Nachdem die Betriebsversammlung schon überhaupt keine Auskunftserteilung vom Betriebsrat oder dem Arbeitgeber oder sonstigen Personen verlangen kann, [2] so kann sie erst recht nicht die Preisgabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen verlangen.

Die Verletzung eines Geheimnisses auf der Betriebsversammlung hat grundsätzlich der Verletzer selbst zu vertreten und zwar nach den allgemeinen Vorschriften und Regeln des Arbeitsrechts. Eine Mitschuld des Leiters der Versammlung oder des Betriebsrats, wenn ein anderer Teilnehmer der Versammlung einen Geheimnisbruch begeht, kann nur dann angenommen werden, wenn er sich selbst einer Treuepflichtverletzung schuldig macht, oder das Gebot der Zusammenarbeit nach § 49 I BetrVG mißachtet, oder gar Teilnahme oder mittelbare Täterschaft zu dem Delikt des § 79 BetrVG (Verletzung der Schweigepflicht) vorliegt. Das mag dann der Fall sein, wenn er von der Geheimhaltungspflicht weiß und diese Sache trotzdem auf die Tagesordnung setzt, bzw. die Geheimnisverletzung nicht verhindert obwohl er dazu in der Lage ist; z. B. durch Entziehung des Wortes.

---

1) R e w o l l e a.a.O. § 42 Anm. 10.

2) Vgl. nachfolgend § 3 B I 3g und M e i s s i n g e r BetrVG Komm. § 42 Anm. 6.

§ 3 DIE FUNKTIONELLE ZUSTÄNDIGKEIT.

Wenn in § 2 dargelegt wurde, mit welchen Fragen sich die Betriebsversammlung der Sache nach befassen kann, sei hier unter § 3 dargestellt in welcher Art und Weise dies zu geschehen hat, d. h. welche Funktionen die Betriebsversammlung zu erfüllen hat.

A) ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE:

I. Die Prinzipien des § 49 I, II BetrVG im Allgemeinen.

1) Die Anwendbarkeit und die Bedeutung des § 49 I, II BetrVG wurde schon unter § 2 A III 1, 2. behandelt und es sei im wesentlichen darauf verwiesen. Jedenfalls ist es nicht möglich, dann schon die Zulässigkeit der Erörterung einer Angelegenheit rückhaltlos zu bejahen, wenn dieselbe in den abstrakten Zuständigkeitskreis der Betriebsversammlung fällt und diese Angelegenheit an sich keine Gefahr für den Betriebsfrieden darstellen würde. Vielmehr ist jeweils noch zu prüfen, ob nicht durch die Form, die Art und Weise und die Umstände der Behandlung dieser Angelegenheit der Betriebsfriede gefährdet oder gegen die Zusammenarbeitspflicht oder die Pflicht zur Förderung des Betriebswohls und Berücksichtigung des Gemeinwohls verstoßen wird. Ist ein solcher Verstoß gegeben, so ist diese Angelegenheit entweder in anderer Form zu behandeln, oder, wenn eine andere Form unter den gegebenen Umständen nicht möglich oder nicht zweckmäßig ist, hat die Behandlung eben ganz zu unterbleiben. Es kommt aber hierbei, wie bereits unter § 2 A III 2 c dargelegt, im Gegensatz zum abstrakten sachlichen Zuständigkeitsbereich, der für alle Fälle im Gesetz in § 49 2. Halbs. BetrVG festgelegt ist, auf die konkreten Umstände des Einzelfalles an.
2) Es ergibt sich aus dem Gebot der Zusammenarbeit, daß der Arbeitgeber die Rechte des Betriebsrats achten muß und ihm keine

Schwierigkeiten bei der Ausübung seines Amtes bereiten darf. Entsprechend muß die Einstellung des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber sein. Alle Vorschriften über die Mitbestimmung sind ihrem Sinn und Zweck entsprechend anzuwenden [1] und nicht etwa nach machtpolitischen Gesichtspunkten. Es darf also weder der Arbeitgeber in den dem Betriebsrat vorbehaltenen Zuständigkeitsbereich, noch der Betriebsrat in den dem Arbeitgeber vorbehaltenen eingreifen,[2] d.h. die Arbeitnehmerschaft hat das Direktionsrecht des Arbeitgebers zu achten, wo und soweit es ihm uneingeschränkt zusteht und darf in dieses Direktionsrecht nicht stärker eingreifen, als dies nach dem BetrVG gestattet ist. Oder anders ausgedrückt: die Arbeitnehmerschaft darf nicht dort mitzubestimmen suchen, wo ihr kein Mitbestimmungsrecht eingeräumt ist.

II. Besondere Wirkungen der Prinzipien des § 49 I, II BetrVG.

1) Ausübung von Druck auf den Arbeitgeber durch die Betriebsversammlung.

Der Betriebsrat darf keinen Druck auf den Arbeitgeber ausüben, denn im Betrieb hat er zur Durchsetzung seiner, bzw. der Rechte der Arbeitnehmerschaft, friedliche Mittel, die ihm durch das BetrVG eingeräumt sind. Nur diese Mittel hat er zu wählen. Der Arbeitgeber darf in seiner Entschlußfreiheit durch die Arbeitnehmerschaft nicht stärker beeinträchtigt werden, als dies vom BetrVG, in Gestalt der Beteiligungsrechte, der Arbeitnehmerschaft zugestanden wird.

Die Betriebsversammlung wäre sehr leicht als Instrument für den Betriebsrat geeignet, einen nicht unerheblichen Druck auf den Arbeitgeber auszuüben. So kann auf der Betriebsversammlung sehr leicht die Belegschaft gegen den Arbeitgeber und dessen Maßnahmen aufgewiegelt werden, etwa durch Aufforderung zur Mißachtung einer betrieblichen An-

---

1) N i p p e r d e y in Hueck-Nipperdey Bd. II S. 814.
2) N e u m a n n - D u e s b e r g Betriebsverfassungsrecht S. 439 und 441.

ordnung. Allerdings ist es nicht schlechthin unzulässig, wenn der Betriebsrat in angemessener Form eine irrige Rechtsauffassung des Arbeitgebers mitteilt und dazu Stellung nimmt. [1]

Auch die Wirkung einer Willensäußerung der Betriebsversammlung selbst, darf nicht unterschätzt werden. Obwohl die Betriebsversammlung keine rechtlich unmittelbar wirkenden Beschlüsse fassen kann, kann durch eine solche geschlossene Willenskundgebung der Belegschaft sehr wohl ein Druck auf den Arbeitgeber ausgeübt werden.

2. Sinnlose Behandlung von Gegenständen.

Wenn auf der Betriebsversammlung völlig sinnlose Angelegenheiten, oder Dinge in völlig sinnloser Weise behandelt werden, so kann darin zumindest ein Verstoß gegen die Pflicht der Zusammenarbeit liegen. Danach darf der Betriebsrat dem Arbeitgeber nicht willkürlich und zwecklos Ausgaben bereiten oder Schaden zufügen, das kann er aber durch eine **Betriebsversammlung, die eines vernünftigen Sinnes und Zweckes entbehrt, oder indem er sie sinnlos hinauszögert.** Bei der Feststellung, ob eine Behandlung sinnlos ist, oder nicht ist aber große Vorsicht geboten. Immerhin ist zu bedenken, daß Beratung allein und Information der Belegschaft schon den grundlegenden Sinn der Betriebsversammlung erfüllt. Auch sind deshalb keine strengen Maßstäbe anzulegen, weil sonst die Initiative des Betriebsrats und der Betriebsversammlung gelähmt würden, wenn bei jeder Debatte streng gefragt werden müßte, ob sie auch konzentriert genug geführt wird und ob sich der Zeitaufwand im Einzelfall lohnt. Ein Verstoß gegen die Zusammenarbeitspflicht wird daher nur in eklatanten Fällen bejaht werden können, [2] z. B. wenn sich die Betriebsversammlung, an der die ganze Arbeitnehmerschaft beteiligt **ist zu einem wesentlichen**

1) LAG München Urt. vom 23. 5. 1958 - Sa 71/58 VI N - , in Betr. 1958 S. 900.

2) Das ArbG Neunkirchen/Saar Urt. vom 20. 12. 1950 - 1 Ca 355/50 - in Betr. 1951 S. 96 hat entsprechend die Kündigung eines Arbeitnehmers, weil er die Betriebsversammlung ungebührlich in die Länge gezogen haben, als unbillige Härte angesehen.

Teil mit Angelegenheiten befaßt, die nur eine Gruppe angeht.

Daß es unzulässig ist einen Gegenstand nur deshalb auf einer Betriebsversammlung zu behandeln, um dem Arbeitgeber Kosten zu bereiten oder nur um die Betriebsversammlung zu verlängern, etwa um mehr Arbeitszeit zu versäumen, braucht nach dem Gesagten nicht mehr näher begründet zu werden.[1)]

3) Der Einfluß der besonderen Vorschriften über **Mitsprache** und Mitbestimmung der Arbeitnehmerschaft auf die Art und Weise der Behandlung von Beratungsgegenständen.

Aus dem unter 1. und 2. Dargelegten ergibt sich, daß auf der Betriebsversammlung insbesondere in den Angelegenheiten bei der Beratung Zurückhaltung auferlegt ist, in denen die Entscheidung allein dem Arbeitgeber zusteht, bzw. in denen dem Betriebsrat bloße Informations- (z. B. §§ 54 II, 61 I, 65, 66 II, 67 II, 69 III BetrVG) Beratungs- (z.B. §§ 54 I c, 58 II, 66 I, II BetrVG) oder Überwachungs- und **Antragsrechte** (z.B. §§ 51, 54 I a, b BetrVG) zustehen. Hier ist besonders darauf zu achten, daß nicht durch die Beratungen und Beschlüsse der Betriebsversammlung in die dem Arbeitgeber vorbehaltene Sphäre eingegriffen und seine Entschlußfreiheit geschmälert wird. Dies darf jedenfalls keineswegs der Zweck sein, auf den die Behandlungen der Betriebsversammlung ausgerichtet **sind.** Auch bloße Einmischung in die Angelegenheiten des Arbeitgebers, ohne vernünftigen Sinn und Zweck, ist der vertrauensvollen Zusammenarbeit hinderlich und damit unzulässig.

Eine Abstimmung oder sonstige Beratung z.B. über den Wechsel der Geschäftsleitung oder über Angelegenheiten leitender Angestellter ist nicht ausgeschlossen,[2)] es ist aber genau zu prüfen, welchen Sinn und Zweck dies haben soll. Geschieht die Beratung auf der Betriebsversammlung deshalb, damit der Betriebsrat dem Arbeitgeber einen vernünftigen Vorschlag machen kann, der dem Betrieb und den Arbeitnehmern nützlich ist, bzw. damit der

1) Es kann sich hier eine Haftung des Betriebsrats, bzw. des Versammlungsleiters, aus unerlaubter Handlung nach § 823 I BGB (Störung des Gewerbebetriebes), oder § 826 BGB ergeben.

2) Vgl. vorstehend § 2 A II 3 b und dort Fußnote 7)S. 49, Fußn. 1)S. 50

Betriebsrat die Haltung der Arbeitnehmerschaft zu einem solchen Vorschlag erfährt, ist dagegen nichts einzuwenden, noch weniger, wenn etwa gar der Arbeitgeber an solch einer Meinungserforschung interessiert sein sollte. Unzulässig ist die Behandlung aber dann, wenn sie etwa nur den Zweck hätte sich in die Entscheidungen des Arbeitgebers einzumischen ihn unter Druck zu setzen, oder gegen ihn Stimmung zu machen. Insbesondere bei der Kritik an Entscheidungen des Arbeitgebers, die diesem allein zustehen ist Vorsicht geboten, damit nicht gegen die Zusammenarbeitspflicht verstoßen wird. Die sachliche Kritik ist nicht von vornherein unzulässig, wie schon unter 1. erwähnt, aber es ist auch wieder nicht Aufgabe des Betriebsrats über diese Entscheidungen zu rechten, und sie öffentlich in der Betriebsversammlung anzuprangern.

Soll bezüglich solcher Gegenstände, in denen dem Arbeitgeber das alleinige Entscheidungsrecht zusteht über etwaige zu stellende Anträge des Betriebsrats abgestimmt werden, so kann der Arbeitgeber dies nicht von vornherein verhindern oder verbieten, genauso wie er dem Betriebsrat nicht verbieten kann Anträge nach § 54 I a BetrVG an ihn zu stellen. Das Verbot kann aber immerhin für den Leiter der Versammlung eine Warnung sein, genau zu prüfen, ob sich der Arbeitgeber etwa zu Recht gegen die Behandlung der Angelegenheit auf der Betriebsversammlung wehrt. Das Verbot des Arbeitgebers hat also keine unmittelbar rechtliche Wirkung, kann aber u.U. das Verschulden des Betriebsrats oder des Versammlungsleiters bei einem Verstoß gegen die Zusammenarbeitspflicht vergrößern.

Wird über Dinge abgestimmt, in denen der Arbeitnehmerschaft kein echtes Mitbestimmungsrecht zusteht, so darf auch der Betriebsrat oder der Versammlungsleiter bei der Belegschaft nicht den Eindruck aufkommen lassen, als bestehe ein solches, denn hierdurch kann möglichweise Unzufriedenheit und Ärger unter der Arbeitnehmerschaft über die "Mißachtung" des Beschlusses durch den Arbeitgeber aufkommen. Es muß vielmehr zum Ausdruck kommen, daß es sich hier um einen unverbindlichen Antrag an den Arbeitgeber und nicht um eine " Forderung" handelt.

In Fragen, in denen dem Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht i.S. eines Mitentscheidungsrechtes zusteht, ist die Gefahr, durch die Betriebsversammlung unzulässigerweise in die Sphäre des Arbeitgebers einzugreifen, oder ungerechtfertigen Druck aus-

zuüben, weniger gegeben, denn in diesen Angelegenheiten ist die Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers ja schon durch das Gesetz eingeschränkt.

B) DIE RECHTLICHEN FORMEN DER BETÄTIGUNG DER BETRIEBSVERSAMMLUNG IM BESONDEREN.

I. Berichte, Vorträge, Diskussionsbeiträge usw., Einzelner.

1) Die Entgegennahme des Tätigkeitsberichts des Betriebsrats durch die Betriebsversammlung.

a) Die hauptsächlichste vom Gesetz der Betriebsversammlung ausdrücklich zugedachte Aufgabe ist gem. § 42 I 1 BetrVG [1] die Entgegenahme des Tätigkeitsberichts des Betriebsrats, der vierteljährlich auf den ordentlichen Betriebsversammlungen zu erstatten ist.

Zur Festlegung in welcher Weise und in welchem Umfang diese Erstattung des Tätigkeitsberichts zu erfolgen hat, ist nach seinem Sinn zu fragen. Er dient der Unterrichtung der Belegschaft über die betrieblichen Verhältnisse und die vom Betriebsrat seit der letzten Pflichtversammlung geleistete Arbeit [2]. Die Pflicht des Betriebsrats zur vierteljährlichen Erstattung eines Tätigkeitsberichts in einer Betriebsversammlung bedeutet aber nicht, daß der Betriebsrat dieser rechenschaftspflichtig wäre [3], d.h. daß er seine Tätigkeit der Betriebsversammlung gegenüber verantworten müßte, oder daß die Betriebsversammlung selbst etwa ein (subjektives) Recht auf Entgegenahme des Tätigkeitsberichts hätte. Dies ist aus § 42 I 1 BetrVG nicht herauszulesen, auch wenn die Betriebsversammlung nach § 44 1. Halbs. BetrVG

1) Wortlaut des § 42 I 1 BetrVG: "Der Betriebsrat hat einmal in jedem Kalendervierteljahr in einer Betriebsversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten."

2) G a l p e r i n - S i e b e r t Komm. zum BetrVG, § 42 Anm. 1; S a h m e r, BetrVG Komm., § 42 Anm. 5.

3) G a l p e r i n - S i e b e r t a.a.O. § 42 Anm. 3; F r e y in MitB 1954 S. 86; E r d m a n n , Das BetrVG, § 42 Anm. 1

Anträge und Wünsche an den Betriebsrat heranbringen kann und wenn u.U. die Missachtung eines Votums der Betriebsversammlung durch den Betriebsrat eine Pflichtverletzung sein kann. Eine Pflichtverletzung ist das nur, wenn er sein Ermessen missbraucht, nicht aber weil er an den Willen der Betriebsversammlung gebunden wäre. [1] Vielmehr dient der Tätigkeitsbericht nach dem Willen des Gesetzgebers, genauso wie auch die Betriebsversammlung überhaupt, dem gegenseitigen Kontakt und der Verbundenheit zwischen den Mitgliedern der Betriebsversammlung und dem Betriebsrat. [2] Es soll das Vertrauensverhältnis zwischen Betriebsrat und Belegschaft verstärkt und Entfremdung vermieden werden. [3]

Zu dem Zwecke soll dieser Tätigkeitsbericht ein objektives, möglichst vollständiges und umfassendes Bild von der Tätigkeit des Betriebsrats in allen seinen Aufgabenbereichen geben. [4] Es sollen auch nicht bloß für das betriebliche Leben bedeutsame Tatsachen (die Belegschaft interessierende Beschlüsse, Maßnahmen, abgeschlossene Betriebsvereinbarungen etc.), angegeben werden, sondern auch die Meinung des Betriebsrats zu diesen Problemen und die Erwägungen von denen er sich in seiner Tätigkeit hat

---

(spricht zwar von "Rechenschaft", aber offenbar nicht in dem oben erwähnten strengen Sinn); a.A. aber M e i s s i n g e r, BetrVG Komm., § 42 Anm. 2 ; K ü c h e n h o f f, BetrVG, Münster/Westf. 1954, § 42 Anm. 2.; N e u m a n n - D u e s b e r g , Betriebsverfassungsrecht S. 212.

1) Vgl. nachfolgend unter II 2 a.

2) Vgl. R a d k e in ArbuR 1956 S. 335.

3) E r d m a n n § 42 Anm. 1; siehe auch vorstehend § 1 C.

4) R e w o l l e in Maus Handb. BetrVG, § 42 Anm. 4; D i e t z BetrVG Komm., § 42 Anm. 4; E. B ü h r i g , Handb. der Betriebsverfassung, Köln-Deutz 1953, § 42 Anm. 4; vgl. auch E r d m a n n , a.a.O. § 42 Anm. 3; G a l p e r i n - S i e b e r t a.a.O. § 42 Anm. 1; F r e y a.a.O. S. 86 (spricht von vollständiger Unterichtung).

leiten lassen [1]. Vollständigkeit ist aber nicht die Hauptaufgabe des Berichtes, denn er ist kein Rechenschaftsbericht, viel wichtiger ist eben der Kontakt des Betriebsrats mit der Belegschaft. Insbesondere in grösseren Betrieben wird es kaum möglich sein, einen "vollständigen Rechenschaftsbericht" zu geben, ohne daß dies viel Zeit erfordert und die Teilnehmer der Betriebsversammlung ermüden und sich langweilen. In kleineren Betrieben kann dagegen eher auf Einzelheiten eingegangen werden. Es soll das Interesse für die Angelegenheiten des Betriebes und des Betriebsrats geweckt werden, deshalb braucht und soll sich der Tätigkeitsbericht nicht nur auf die Geschäftsführung des Betriebsrats beschränken, sondern auch mit der Lage des Betriebes und sich mit Entwicklungs- und Verbesserungsmöglichkeiten auseinandersetzen. [2]

Nicht in den Tätigkeitsbericht gehören natürlich unzulässige Beratungsgegenstände, (wobei auf § 2 dieser Abhandlung verwiesen wird) aber auch nicht die Tätigkeit des Wirtschaftsausschusses und die Tätigkeit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat einer Gesellschaft [3], denn es handelt sich immerhin um den Tätigkeitsbericht des Betriebsrats. Gleichwohl würde eine Behandlung solcher Fragen nicht unmittelbar gegen das Gesetz verstossen, denn auch diese Fragen sind zulässige Beratungsgegenstände der Betriebsversammlung, die der Betriebsrat und andere Teilnehmer der Betriebsversammlung zur Sprache bringen können, es wäre aber nur meist unzweckmässig, dies im Tätigkeitsbericht des Betriebsrats zu tun.

Im übrigen ist es dem pflichtgemässen Ermessen des Betriebsrats überlassen [4], wie er seinen Bericht am zweckmässigsten, vollständigsten, interessantesten und lebendigsten gestaltet.

b) Formelles:
Da es sich um einen Bericht des Betriebsrats handelt ist es

---

1) F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h , BetrVG Komm., § 42 Anm. 5; L i c h t e n s t e i n in BRat 1960 S. 26; vgl. auch D i e t z , a.a.O. § 42 Anm. 4.
2) R e w o l l e a.a.O. ebd.; vgl. auch D i e t z a.a.O. § 42 Anm.4
3) D i e t z a.a.O. ebd.
4) R e w o l l e a.a.O. § 42 Anm. 3.

notwendig, daß er auf einem Beschluss des Betriebsrats beruht [1]. Das gilt auch für nachträgliche Ergänzungen des Tätigkeitsberichts, die etwa auf Anfrage von Versammlungsteilnehmern erst während der Betriebsversammlung gemacht werden. Wenn aber etwa nur der Betriebsratvorsitzende auf solche Fragen antwortet, so ist das zwar nicht unzulässig, dies ist aber dann nur eine Stellungnahme des Vorsitzenden, nicht aber ein Teil (Ergänzung) des Tätigkeitsberichts. Es entspricht nicht den gesetzlichen Erfordernissen eines Tätigkeitsberichts, wenn etwa der Vorsitzende des Betriebsrats oder bestimmte Referenten allein und eigenmächtig bestimmen, was in dem Bericht erwähnt werden soll; auch wenn er sich aus Teilberichten verschiedener Referenten zusammensetzen sollte, müssen diese Teilberichte vom ganzen Betriebsrat gebilligt sein. Es kommt aber nur auf den Inhalt an, ein schriftlich fixierter Entwurf ist dabei nicht nötig [2]. Darüber, wer den Bericht vorträgt ist im Gesetz nichts festgelegt, wenngleich es nach § 27 II BetrVG Aufgabe des Vorsitzenden ist, den Tätigkeitsbericht vorzutragen, kann dies durch Beschluss einem oder mehreren anderen **Betriebsratsmitgliedern** übertragen werden [3]. Näher braucht im Rahmen dieses Themas nicht auf das Zustandekommen des Tätigkeitsberichts eingegangen werden, denn das hat in erster Linie nur mit der Geschäftsführung des Betriebsrats, nicht aber mit der Betriebsversammlung zu tun, die den Bericht ja nur entgegenzunehmen hat.

2) Der Lagebericht des Unternehmens.

Der § 69 III, bzw. § 71 BetrVG schreiben vor, daß der Unternehmer, zusammen mit dem Wirtschaftsausschuss und dem Betriebsrat, bzw. mit diesem allein vierteljährlich der Belegschaft Kenntnis von

---

1) Dietz a.a.O. § 42 Anm. 3; Fitting-Kraegeloh Auffarth a.a.O. § 42 Anm. 5; Rewolle a.a.O. ebd.; Erdmann a.a.O. § 42 Anm. 3; Sahmer a.a.O. § 42 Anm. 5; Galperin-Siebert a.a.O. § 42 Anm. 1; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht S. 211; Lichtenstein a.a.O. S. 24 f; Fitting, ARBlattei D Betriebsverfassung, XI Betriebsversammlung C 1.

2) Rewolle a.a.O. ebd.; Dietz a.a.O. ebd; Neumann-Duesberg a.a.O. S. 211.

3) Dietz a.a.O. § 42 Anm. 5; Erdmann a.a.O. § 42 Anm. 3; Rewolle a.a.O. ebd.; Sahmer a.a.O. ebd.; Lichtenstein a.a.O. S. 25.

der Lage und Entwicklung des Unternehmens zu geben haben. In welcher Form das geschieht, ob schriftlich oder mündlich ist im Gesetz nicht vorgeschrieben. Aber die wichtigste, meist zweckmässigste und vielleicht erstrebenswerteste Form dieses Berichts ist der mündliche Vortrag und zwar zusammen mit dem Tätigkeitsbericht des Betriebsrats [1]. Auf das Zustandekommen des Berichts, das Verhältnis Unternehmer - Wirtschaftsausschuss - Betriebsrat, die Verantwortung hierfür usw., ist hier ebenso wie beim Tätigkeitsbericht des Betriebsrats nicht im einzelnen einzugehen.

Wenn die Berichterstattung im Rahmen der Betriebsversammlung erfolgt, hat sie sich auch an alle für diese Versammlung geltenden Regeln und Vorschriften zu halten. Das gilt insbesondere auch für die sachliche Zuständigkeit. Will der Unternehmer das nicht, so muss er den Lagebericht auf andere Weise erstatten, z. B. schriftlich oder in einer von ihm einberufenen und geleiteten Belegschaftsversammlung.

3) Sonstige aktive Beteiligung einzelner Teilnehmer.

a) Allgemeines:

Der Betriebsversammlung ist in § 44 1. Halbs. BetrVG das Recht eingeräumt, dem Betriebsrat Anträge zu unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung zu nehmen. Die Betriebsversammlung als solche bringt ihren Gesamtwillen durch Beschluss zum Ausdruck [2]. Es wäre aber geradezu widersinnig, wollte man Beschlüsse der Betriebsversammlung als Ganzes zulassen, aber Stellungnahmen, Fragen, Anträge usw. einzelner Teilnehmer nicht. Diese sind ja in der Regel überhaupt erst die Voraussetzung dafür, dass die Betriebsversammlung in ihrer Gesamtheit über die aufgeworfene Frage abstimmen kann, d. h. Beschlüsse sind in der Regel erst das Ergebnis der vorherigen Beratungen und Diskussionen. Dabei ist es aber auch wieder nicht nötig, dass jede Erörterung mit dem Ziel geschehen müsse, einen Be-

1) Dietz a.a.O. § 69 Anm. 20; Galperin-Siebert a.a.O. § 69 Anm. 16 u. 17; Fitting-Kraegeloh-Auffarth a.a.O. § 69 Anm. 12; Erdmann a.a.O. § 69 Anm. 7 und § 42 Anm. 5; Bührig a.a.O. § 69 Anm. 5 u. 7, § 42 Anm. 3; Nipperdey in Hueck-Nipperdey Bd. 2 S. 868 u. 752; Rewolle a.a.O. § 69 Anm. 20; Kretzschmar in BB. 1952 S. 863; Achim v. Winterfeld in ArbuR 1955 S. 197; Hessel in BB. 1952 S. 923 (hält ausschliesslich

schluss der Betriebsversammlung herbeizuführen. [1] Dies wäre eine unnötige und unzweckmässige, auch sinnlose Erschwernis, die eine vernünftige Diskussion in vielen Fällen verhindern würde, nachdem viele Diskussionsbeiträge oder auch längere Vorträge nach ihrem Thema oder ihrer Art nach nicht geeignet sind einen Beschluss herbeizuführen. Das gilt insbesondere für alles, was nur zur Information der Belegschaft vorgetragen wird. Information und Beratung sind aber die Hauptaufgaben der Betriebsversammlung [2]. Freilich sind streng genommen diese Beiträge Einzelner auf der Betriebsversammlung keine Äusserungen der Betriebsversammlung als solcher, nach dem Gesagten kann sich aber der Tätigkeitskreis der Betriebsversammlung nicht auf das Anhören des Tätigkeitsberichtes und das Fassen kollektiver Beschlüsse, die ohnehin nicht bindend sind [3], erschöpfen.

Eine strenge Begrenzung gibt es ja auch nur hinsichtlich der sachlichen Zuständigkeit gem. § 44 2. Halbs. BetrVG, wie aber und wer von den zugelassenen Teilnehmern diese zulässigen Materien auf der Betriebsversammlung behandelt, ist im Gesetz nicht strang geregelt, es besteht hier weitgehenst Freiheit. Weder § 44 1. Halbs. BetrVG noch § 42 I 1 und die anderen im BetrVG verstreuten Vorschriften über die Formen einer Betätigung der Betriebsversammlung bzw. in derselben, stellen eine abschliessende Regelung auf [4], sie legen nur bestimme Schwerpunkte fest, schliessen aber daneben andere Behandlungsformen nicht aus.

b) Rederecht der teilnehmenden Arbeitnehmer.

aa) Die beratende Tätigkeit, die ein Hauptzweck der Betriebsversammlung ist [5], kommt nicht so sehr bei Abstimmungen zum Zuge, als wenn die Teilnehmer der Betriebsversammlung ihre verschiedenen Ansichten zu den Problemen darlegen. Der § 44 1. Halbs. BetrVG ist daher

---

mündliche Erstattung für zulässig)

2) Siehe darüber nachfolgend unter II.

1) D i e t z Anm. zu BAG in AP Nr. 1 zu § 44 BetrVG Blatt 4; im Ergebnis: S a h m e r a.a.O. § 44 Anm. 4.

2) Vgl. vorstehend unter § 1 C.

3) Vgl. nachfolgend unter II 2.

4) F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h a.a.O. § 44 Anm. 1

5) Vgl. vorstehend § 1 C.

nicht so auszulegen, dass das Gesetz dabei nur Anträge und Stellungnahmen in Form von kollektiven Willensäusserungen der gesamten Betriebsversammlung meint, sondern auch solche der einzelnen Arbeitnehmer, aus denen die Betriebsversammlung nach § 41 S. 1 BetrVG besteht. Daraus ergibt sich ein Recht der einzelnen an der Betriebsversammlung teilnehmenden Arbeitnehmer, auf ihr zu sprechen, d. h. dem Betriebsrat Anträge zu unterbreiten, diese sinnvoller Weise auch zu begründen und zu seinen Beschlüssen Stellung zu nehmen.[1)]

Auch wenn man § 44 1. Halbs. BetrVG hier nicht direkt durch extensive Auslegung anwenden wollte, so müsste sich eine solche Redebefugnis aus dem allgemeinen Sinn und Zweck der Betriebsversammlung als Beratungsforum herleiten. Ausserdem haben der Arbeitgeber und die Gewerkschaftsvertreter, die ja nur ein Teilnahmerecht haben, aber nicht zur Betriebsversammlung selbst gehören, ein Recht auf der Betriebsversammlung zu sprechen [2)], es wäre aber nicht einzusehen, warum die "Mitglieder" der Betriebsversammlung selbst, nur das Recht hätten zuzuhören oder kollektiv abzustimmen; das kann jedenfalls nicht der Sinn des Gesetzes sein.

Wenn hier von Recht gesprochen wird, so nicht im Sinn eines subjektiven Rechts, das der einzelne Arbeitnehmer etwa einklagen könne, ein solches ist im BetrVG nicht vorgesehen, es ist vielmehr ein Reflexrecht, das sich aus der Pflicht des Betriebsrats (bei Festlegung der Tagesordnung) und des Versammlungsleiters, den Belegschaftsmitgliedern auf der Betriebsversammlung Gelegenheit zu geben Anträge zu unterbreiten und Stellung zu nehmen ergibt.

bb) Die Redebefugnis der Arbeitnehmer ist naturgemäss nicht schrankenlos. Sie unterliegt vor allem den allgemeinen Schranken der Beratungsgegenstände wie vorstehend unter § 2 behandelt. Die Redebefugnis kann aber nicht so weit gehen, dass jeder Arbeitnehmer zu

---

1) Ein Recht der einzelnen Arbeitnehmer Anträge zu stellen und Stellung zu nehmen wird, jedoch ohne nähere Begründung, bejaht von: F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h a.a.O. § 41 Anm. 17; D i e t z BetrVG § 44 Anm. 3; LAG Saarbrücken, Beschl. vom 21. 12. 1960 - Ta 6/51 in AP Nr. 2 zu § 43 BetrVG Blatt 3; K ü c h e n h o f f Anm. II 2 hierzu; (Er sagt, dass aus dem eingeschränkten Initiativrecht der Betriebsversammlung das Recht jedes einzelnen Arbeitnehmers folge, das Wort zu ergreifen.)

2) Vgl. nachfolgend c und d.

jeder Zeit über jedes zulässige Thema beliebig lange sprechen kann. Würde man das annehmen, würden die Beratungen der Betriebsversammlung sehr leicht ausufern, ja eine sinnvolle Durchführung wäre in keinem Fall mehr gewährleistet und der Versammlungsleiter hätte gar nicht einmal mehr die Möglichkeit einzugreifen, ohne die Rechte der Versammlungsteilnehmer zu verletzen.

Da in § 42 II 1 BetrVG genau festgelegt ist unter welchen Voraussetzungen der Betriebsrat verpflichtet ist einen Gegenstand auf die Tagesordnung der Betriebsversammlung zu setzen (bzw. die Betriebsversammlung zwecks dessen Behandlung einzuberufen), ist zu schliessen, dass das Rederecht nur darin bestehen kann, zur Sache zu sprechen, sich also im Rahmen der Tagesordnung halten muss. Im Rahmen dieser Tagesordnung, d.h. der auf der Betriebsversammlung vom Leiter oder dem Betriebsrat behandelten, angeschnittenen oder zur Diskussion gestellten Themen, können die Teilnehmer selbst die Initiative ergreifen, neue Gesichtspunkte einführen und Anträge stellen. Der Ansicht von Dietz [1], der aus § 44 1. Halbs. BetrVG schliessen will, dass aus den Reihen der Betriebsversammlung selbständig Themen aufgegriffen werden könnten, kann daher soweit nicht gefolgt werden, als ihnen etwa ein Recht hierauf zustehen soll. Damit soll aber nicht gesagt sein, dass es nicht zulässig wäre, wenn die Belegschaftsangehörigen selbständig Themen aufgreifen, das wird sogar in vielen Fällen wünschenswert sein, ja es ist zweckmässig einen Punkt der Tagesordnung für selbständige Wünsche, Anträge usw. offenzulassen. Nur würde es zu Unbilligkeiten und Schwierigkeiten führen, würde man den Teilnehmern in jedem Fall ein Recht einräumen, solche ausserhalb der Tagesordnung liegenden Gegenstände aufzugreifen; ob dies im Einzelfall geschehen kann, muss im Interesse eines geordneten Ablaufs der Betriebsversammlung dem pflichtgemässen Ermessen des Betriebsrats bzw. des Versammlungsleiters überlassen bleiben.

Es ist hier noch zu erwähnen, dass die Betriebsversammlungsteilnehmer vor allem nicht darauf beschränkt sind den Tätigkeitsbericht des Betriebrats bloss anzuhören, es ist ihnen vielmer Gelegenheit zur Diskussion darüber zu geben, ebenso zur Stellung

---

1) D i e t z Anm. zu BAG in AP Nr. 1 zu § 44 BetrVG Blatt 4; vgl. auch F r e y in MitB 1954 S. 86.

von Anträgen auf Ergänzung [1], oder zu sachlichen Anträgen für die Betriebsratsarbeit, zu Fragen usw.; das Gleiche muss auch für andere Vorträge, Referate usw. gelten.

Was die Dauer der Redezeit bei den Beratungen und Diskussionen angeht, so muss auch hier die Möglichkeit einer Beschränkung gegeben sein, denn die Redebefugnis besteht ja nicht um ihrer selbst willen. Sie hat dort ihre Grenze, wo sie sachlich nicht mehr gerechtfertigt ist, wo es ein Reden um des Redens willen wird, oder gar der geordnete Ablauf der Betriebsversammlung gestört wird. Die Beschränkung der Redezeit darf aber nicht willkürlich festgelegt werden, sondern vom Versammlungsleiter nach pflichtgemässem Ermessen, wobei insbesondere auch der Gleichheitsgrundsatz, der in § 51 S. 1 BetrVG nochmal besonders niedergelegt ist, zu beachten ist. [2] Im Übrigen sind mangels besonderer gesetzlicher Vorschriften für die Wortmeldungen usw. die allgemeinen demokratischen Gepflogenheiten heranzuziehen [3]; es kann auch eine Geschäftsordnung aufgestellt werden [4].

c) Die beratende Funktion der Gewerkschaftsvertreter.

Gem. § 45 S. 1 BetrVG können sie beratend an der Betriebsversammlung teilnehmen. Das bedeutet, dass sie auch das Recht haben

---

1) D i e t z a.a.O. § 42 Anm. 6. F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h a.a.O. § 42 Anm. 6; G a l p e r i n - S i e b e r t a.a.O. § 42 Anm. 3; S a l m e r a.a.O. § 42 Anm. 5; W a g n e r in Betr. 1954 S. 976.

2) Wenn das LAG Saarbrücken in AP Nr. 2 zu § 43 BetrVG feststellt, dass das Recht der Arbeitnehmer zur Sache zu sprechen nicht beschränkt werden dürfe, so meint es damit offenbar eine willkürliche, nicht dem Recht selbst innewohnende Beschränkung.

3) LAG Berlin, Beschl. vom 28. 2. 1962 - 1 Ta BV 1/61 - in BB 1961 S. 716; G a l p e r i n - S i e b e r t a.a.O. § 44 Anm. 11.

4) Sie darüber nachfolgend unter II 1 b.

müssen auf ihr zu sprechen. Dies ist auch allgemeine Meinung [1]. Sie wird von verschiedenen Autoren nur dahin eingeschränkt, dass die Gewerkschaftsvertreter keine Anträge stellen könnten [2]. Richtig ist, dass der Gewerkschaftsvertreter kein Stimmrecht hat [3], es erscheint aber sehr formalistisch, streng zwischen dem allgemeinen Beratungsrecht der Betriebsversammlung, dem Recht Stellung zu nehmen und dem Recht Anträge zu stellen zu unterscheiden und zu trennen, denn diese Rechte gehen alle ineinander über und überdies wird aus dieser Unterscheidung kein praktischer Nutzen gewonnen. Einmal hätte ja solch ein Antrag, genauso wie der von Belegschaftsmitgliedern, sowieso keine unmittelbar bindende Wirkung, zum andern liegt es auch innerhalb der beratenden Funktion, dass der Gewerkschaftsvertreter der Betriebsversammlung oder dem Betriebsrat (der ja auch Mitglied der Betriebsversammlung ist) sagt, es würde eine Sache am besten in dieser oder jener Weise erledigt werden. Hierin liegt aber schon ein Antrag; denn für einen Antrag ist es nicht wesentlich, dass er ausdrücklich als solcher bezeichnet ist. Wenn die Vertreter der erwähnten

---

1) Dietz BetrVG § 45 Anm. 4; Fitting-Kraegeloh-Auffarth a.a.O. § 45 Anm. 6; Sahmer a.a.O. § 45 Anm. 4; DAG in MitB. 1956 S. 54; Rothe in BlStSozAR 1960 S. 94; LAG Berlin a.a.O. ebd.; a.A. nur Reckenfelderbäumer SAE 1952 Anm. zu Nr. 49 S. 128, er meint, der Gewerkschaftsvertreter habe kein selbständiges Teilnahme- und damit auch Rederecht. Es bestehe nur ein Recht der Betriebsversammlung bzw. des Betriebsrats ihn beratend hinzuzuziehen. Diese Auffassung findet aber im Gesetz keine Stütze.

2) Rewolle - a.a.O. § 45 Anm. 5; Fitting-Kraegeloh-Auffarth a.a.O. § 45 Anm. 6; Dietz a.a.O. § 45 Anm. 4; Rothe a.a.O. S. 94.

3) Siehe nachfolgend unter II 1 b.

Meinung [1] aber unter "Antrag" einen Antrag auf Abstimmung meinen, so sei diesbezüglich auf die nachfolgenden Erörterungen unter II 1 a verwiesen.

d) Das Rederecht des Arbeitgebers.

In den Betriebsversammlungen in denen der Arbeitgeber teilnahmeberechtigt ist, hat er gem. § 42 I 3 BetrVG auch die Befugnis auf der Betriebsversammlung zu sprechen. - Wenn der Arbeitgeber gem. § 42 II 1 BetrVG berechtigt ist die Einberufung einer Betriebsversammlung zu verlangen, muss er auch auf einer solchen Betriebsversammlung das Recht haben sich zu seinem Wunschthema zu äussern. [2] In anderen ausserordentlichen Betriebsversammlungen hat er ebenso wie er kein Teilnahmerecht hat, auch kein Rederecht. -

Die Redebefugnis des Arbeitgebers ist vom Gesetz nicht näher ausgestaltet. Es muss also hier das Gleiche gelten wie für die Arbeitnehmer des Betriebes und die Gewerkschaftsvertreter, dass er das Recht hat das Wort zu ergreifen und zur Sache zu sprechen [3], was einschliesst, dass er Anträge stellen [4] und Wünsche an die Betriebsversammlung oder den Betriebsrat äussern kann. An Anträge des Arbeitgebers ist dieser freilich nicht gebunden, denn dessen Direktionsrecht erstreckt sich nicht auf die Betriebsversammlung, die ausschliesslich vom Vorsitzenden des Betriebsrats oder dessen Stellvertreter geleitet wird. (§ 41 S. 1 BetrVG)

Allerdings kann der Arbeitgeber nach § 42 II 1 BetrVG verlangen, dass eine Betriebsversammlung einberufen und der gewünschte Gegenstand auf die Tagesordnung gesetzt wird. Es kann daher keinen

---

1) Vgl. R e w o l l e a.a.O. § 42 Anm. 10 (er spricht von formellem Antragsrecht in dem Sinne, dass darüber abgestimmt werden müsste; in § 45 Anm. 5 sagt er, dass Gewerkschaftsvertreter keine solchen formellen Anträge stellen könnten.)
Ähnl. D i e t z a.a.O. § 45 Anm. 4; § 44 Anm. 7.

2) M e i s s i n g e r, § 42 Anm. 6.

3) Vgl. B ü h r i g a.a.O. § 42 Anm. 5; F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h a.a.O. § 42 Anm. 5; M e i s s i n g e r a.a.O. § 42 Anm. 5; R e w o l l e a.a.O. § 42 Anm. 10.

4) E r d m a n n a.a.O. § 42 Anm. 5.

wesentlichen Unterschied ausmachen, ob er das Verlangen, eine Angelegenheit in einer Betriebsversammlung zu behandeln, in einer schon ablaufenden Versammlung stellt, und die Behandlung noch in dieser Betriebsversammlung durch Ergänzung der Tagesordnung begehrt, oder ob gerade wegen dieses Gegenstandes eine ausserordentliche Betriebsversammlung einberufen werden soll oder muss. Der Arbeitgeber hat aber nur ein Recht darauf, dass die Angelegenheit auf einer Betriebsversammlung zur Sprache kommt, hat aber kein selbständiges Recht, dass dies auf einer bestimmten, etwa der gerade ablaufenden Betriebsversammlung, geschieht. [1] Wann die Angelegenheit behandelt wird steht im pflichtgemässen Ermessen des Betriebsrats, bzw. des Versammlungsleiters, wobei aber Zweckmässigkeitserwägungen eine grosse Rolle zu spielen haben. So kann es sehr wohl im Einzelfall pflichtwidrig sein, wenn dem Antrag des Arbeitgebers auf Ergänzung der Tagesordnung nicht entsprochen wird, obwohl dies leicht möglich wäre, statt dessen aber eine neue ausserordentliche Betriebsversammlung einberufen wird.

e) Vertreter des Arbeitgeberverbandes.

Ob sie ein Recht haben bzw. ob es überhaupt zulässig ist, dass sie auf der Betriebsversammlung sprechen ist umstritten. Nach einer Meinung sind sie nur auf die Beratung des Arbeitgebers beschränkt [2], nach der anderen können sie auch selbst das Wort ergreifen [3].

Ihre Stellung ist jedenfalls schwächer als die der übrigen teilnahmeberechtigten Personen, denn sie können nur vom Arbeitgeber hinzugezogen werden, wenn er, bzw. dessen Vertreter daran teilnimmt. Der Arbeitgeberverbands-Vertreter hat daher kein selbstständiges Recht der Teilnahme. Daraus ergibt sich, dass er auch

1) a.A. F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h a.a.O. § 42 Anm. 15; D i e t z a.a.O. § 42 Anm. 17; Karl F i t t i n g in ARBlattei, D Betriebsverfassung, XI Betriebsversammlung D 1.
2) R e n o l l e a.a.O. § 45 Anm. 7; F r e y a.a.O. S. 83.
3) D i e t z a.a.O. § 45 Anm. 10; E r d m a n n a.a.O. § 45 Anm. 10; wohl auch M e i s s i n g e r a.a.O. § 45 Anm. 3.

auf der Betriebsversammlung keine selbständige Redebefugnis haben kann [1]. Er hat nicht beratende Funktion gegenüber der Betriebsversammlung, denn das Gesetz hat diese dem Vertreter des Arbeitgeberverbandes, im Gegensatz zum Gewerkschaftsvertreter nicht zugewiesen; mit gutem Grund, denn die Betriebsversammlung ist eine Sache der Arbeitnehmer, weshalb dem Gewerkschaftsvertreter stärkere Rechte zustehen, als dem Arbeitgeberverbands-Vertreter [2]. Dieser kann aber zur Unterstützung und Beratung des Arbeitgebers an der Betriebsversammlung teilnehmen, wenn dieser ihn zuzieht. Der Arbeitgeber hat aber erstens selbst ein Rederecht, zweitens hat er das Recht sich von seinem Verbandsvertreter auf der Betriebsversammlung unterstützen zu lassen. Daraus muss sich für den Arbeitgeber auch das Recht ergeben, den Verbandsvertreter für ihn sprechen zu lassen. Es wäre ein Unding, wenn man es für zulässig erachten würde, dass der Verbandsvertreter dem Arbeitgeber während einer Rede im Rahmen seiner Beratungsfunktion souffliert, oder die Rede ihm sogar aufsetzt, er selbst aber kein Wort sagen dürfte. Wohlgemerkt steht aber dem Arbeitgeberverbands-Vertreter nicht selber ein Rederecht zu, wie ihm auch kein selbständiges Teilnahmerecht zusteht, sondern nur der Arbeitgeber hat ein Recht zu verlangen, dass der Verbandsvertreter an der Betriebsversammlung teilnimmt und ihn dadurch unterstützt, dass er auf der Betriebsversammlung spricht. [3]

Verlangt der Arbeitgeber dies nicht und widerspricht er nicht, so ist es gleichwohl nicht verboten, dass der Arbeitgeberverbands-Vertreter das Wort ergreift. Er hat zwar kein Recht dies zu tun,

---

1) So R o t h e a.a.O. S. 93.

2) F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h a.a.O. § 45 Anm. 9.

3) a.A. F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h a.a.O. § 45 Anm. 9; R o t h e a.a.O. S. 93; DAG in MitB 1956 S. 54 und R a d k e in ArbuR 1956 S. 108, die eine Rede des Arbeitgeberverbands-Vertreters nur dann gestatten wollen, wenn die Betriebsversammlung es wünscht oder der Versammlungsleiter es nach freiem Ermessen gestattet.

aber der Versammlungsleiter kann ihm nach pflichtgemässem Ermessen die Sprecherlaubnis erteilen. [1]

f) Andere Personen:

Nachdem andere Personen, z. B. leitende Angestellte (sie sind nach § 4 II c BetrVG keine Arbeitnehmer i.S. des Gesetzes), Versicherungsvertreter, Vertreter von Parteien der Regierung usw. gar kein Teilnehmerrecht auf der Betriebsversammlung haben, können sie auf ihr auch nicht sprechen.

g) Mit Ausnahme der Pflicht zur Erstattung des Tätigkeitsberichtes, besteht für niemanden auf der Betriebsversammlung eine Redepflicht. Ebenso besteht keine Pflicht sich zu bestimmten Fragen zu äussern und zwar weder für den Betriebsrat noch für den Arbeitgeber noch für andere Teilnehmer, selbst wenn die Betriebsversammlung Auskunft wünscht. Ein solcher Wunsch kann keine Pflicht zur Auskunft oder Stellungnahme begründen [2]. Findet eine Betriebsversammlung auf Wunsch des Arbeitgebers statt, oder wurde ein Beratungsgegenstand auf seinen Antrag hin auf die Tagesorndung gesetzt, so ist es wohl in der Regel angebracht, dass sich der Arbeitgeber zu dem von ihm gewünschten Thema äussert. Eine Rechtspflicht hierzu, wie Meissinger [3] meint, kann aber nirgends hergeleitet werden. Dies ist auch gar nicht nötig, denn wenn sich der Arbeitgeber nicht äussern will, so ist das seine Sache.

---

1) Fitting-Kraegeloh-Auffarth a.a.O. ebd.
2) Rewolle a.a.O. § 42 Anm. 10; vgl. zur Wirkung von Beschlüssen der Betriebsversammlung nachfolgend unter II 2.
3) Meissinger a.a.O. § 42 Anm. 6.

II. Beschlüsse der Betriebsversammlung.

Von den Beschlüssen der Betriebsversammlung als solcher, in denen sie ihren Gesamtwillen kundgibt, sind Rechtshandlungen und auch Beschlüsse zu unterscheiden, die nur auf, oder gelegentlich der Betriebsversammlung vorgenommen und gefasst werden und worauf nachfolgend noch unter III eingegangen wird.

1) Die Abstimmung

Über die Abstimmung der Betriebsversammlung bestehen im Gesetz keine näheren Vorschriften, es muss daher weitgehend auf allgemeine Grundsätze über Abstimmungen zurückgegriffen werden. Dabei ist zu bedenken, daß das Gesetz die Betriebsversammlung weitgehend frei von Formalismus lassen wollte.

a) Der Antrag auf Abstimmung:
Aus der Teilnahmeberechtigung und der Berechtigung Stellung zu nehmen und dem Betriebsrat Anträge zu unterbreiten, folgt noch kein Recht der Teilnehmer bindend zu verlangen, daß über eine aufgeworfene Frage von der ganzen Betriebsversammlung abgestimmt wird. Ob eine Abstimmung stattfinden soll, ist daher dem Ermessen des Betriebsrats, bzw. des Versammlungsleiters überlassen [1]. Andererseits steht aber auch Abstimmungsanträgen von Teilnehmern nichts im Wege [2].

Aus dem Recht des Arbeitgebers und eines Viertels der wahlberechtigten Arbeitnehmer bindend zu verlangen, daß eine Betriebsversammlung einberufen wird und daß der beantragte Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung gesetzt wird (§ 42 II 1 BetrVG) ist zu folgern, daß diese auch bindend die Abstimmung über eine Frage verlangen können, [3] denn auch die Abstimmung fällt unter den Begriff "Beratungsgegenstand" [4].

---

1) Vgl. vorstehend Fußnote 1) Seite 71.
2) a,A. wohl E r d m a n n , Das BetrVG § 44 Anm. 3.
3) D i e t z BetrVG § 44 Anm. 7; E r d m a n n a.a.O. § 42 Anm. 5; vgl. auch vorstehend unter I 3 d.
4) Vgl. vorstehend unter § 2 A I 1 a.

b) Abstimmungsberechtigung:
Wenn es sich um einen Beschluss der Betriebsversammlung handeln soll, so können auch nur die Teilnehmer mitstimmen, aus denen die Betriebsversammlung besteht; Personen, die nicht "Mitglieder" der Betriebsversammlung selbst sind, können auch nicht abstimmungsberechtigt sein. Die Betriebsversammlung besteht nach § 41 Satz 1 BetrVG nur aus den Arbeitnehmern des Betriebs i.S. von § 4 I BetrVG und zwar einschliesslich des Betriebsrats und ohne Rücksicht auf Alter, Wahlberechtigung zum Betriebsrat [1] oder ob sie ständig im Betrieb beschäftigt sind [2]. Nicht zur Betriebsversammlung gehören die bloss teilnahmeberechtigten Personen, wie Arbeitgeber und Gewerkschaftsvertreter, diese können daher auch nicht mit abstimmen.

Einen allgemeinen Rechtssatz, wonach bei jeder Abstimmung derjenige ausgeschlossen wäre, dessen eigene Angelegenheiten betroffen sind, gibt es nicht. Man kann vielleicht einen solchen Rechtssatz annehmen, wenn wirkliche Entscheidungen getroffen werden, die für den Betreffenden unmittelbare rechtliche Wirkungen haben. So hat das RAG und das LAG Bayern [3] ausgesprochen, daß niemand Richter in eigener Sache sein dürfe. Dies kann aber auf einen Betriebsversammlungs-Beschluss nicht angewendet werden. Es ist doch beispielsweise allgemein zulässig, sich selbst zu wählen; auch bei der Abstimmung im Bundestag oder Landtag sind die Abgeordneten nicht von der Stimmabgabe ausgeschlossen, wenn nur ihre Interessen,- bzw. das ihrer Wähler, die sie vertreten, - betroffen sind, was auch gar nicht sein könnte. Für die Betriebsversammlungsbeschlüsse besteht auch gar keine Notwendigkeit, etwaige Betroffene von der Abstimmung auszuschliessen, nachdem sie keinerlei unmittelbar bindende Wirkung haben [4], also auch niemand wirklich als "Richter

1) D i e t z a.a.O. § 44 Anm. 6; G a l p e r i n - S i e b e r t Komm. zum BetrVG § 41 Anm. 4; F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h a.a.O. § 41 Anm. 4 und 15; E r d m a n n a.a.O. § 44 Anm. 3.

2) R o t h e in BlStSozAR 1960 S. 93.

3) RAG Urt. vom 14.11.1928 - RAG 181/28 - in ARS Bd. 4 S. 349 mit ablehnender Anm. von F l a t o w ; RG Urt. vom 22.10.1929 - RG III 35/29 - in ARS Bd. 7 S. 426; LAG München, Urt. vom 4.11.1949 - II 115/49 - in AblBayArbMin 1950 S. 67 Vgl. auch D i e t z a.a.O. § 32 Anm. 8.

4) Vgl. nachfolgend unter 2.

in eigener Sache" auftreten kann.

Es können daher auch die Mitglieder des Betriebsrats mitstimmen, wenn sich der Beschluss mit ihrer Geschäftsführung befasst [1]. Steht die Betriebsversammlung doch nicht völlig losgelöst vom Betriebsrat diesem gegenüber, ausserdem hat sie weder über **seine Massnahmen** zu richten, noch ihm Weisungen zu erteilen. Die Betriebsratsmitglieder sind vielmehr selbst auch Mitglieder der Betriebsversammlung und es ist nicht einzusehen, warum sie bei einem Beschluss über die Geschäftsführung des Betriebsrats nicht auch ihre Stimme mit in die Waagschale werfen sollten. Bei der Feststellung ob und inwieweit solche Beschlüsse den Betriebsrat mittelbar binden, d.h. welches Gewicht sie haben , kann ja auch berücksichtigt werden, wieviel andere Arbeitnehmer mit abgestimmt haben [2]. Wenn sich aber das Mitstimmen des Betriebsrats bei Beschlüssen über seine eigene Geschäftsführung den besonderen Umständen nach als Verstoß gegen die Friedens- und Zusammenarbeitspflicht darstellt, oder der Betriebsrat dabei gegen die Interessen der Arbeitnehmerschaft handelt, ist es selbstverständlich nicht zulässig.

c) Die Beschlussfähigkeit:

Auch bezüglich der Beschlussfähigkiet der Betriebsversammlung gibt es keine speziellen Vorschriften, es muss daher jede Betriebsversammlung, die ordnungsgemäss einberufen ist und sonst den wesentlichen Vorschriften der §§ 41 - 45 BetrVG genügt, auch Beschlüsse fassen können.

Nachdem auch dann eine ordnungsgemässe Betriebsversammlung vorliegt, wenn nur wenige der Arbeitnehmer erschienen sind, spielt die Teilnehmerzahl für die Beschlussfähigkeit keine Rolle. [3] Der § 32 II BetrVG, der für die Beschlussfähigkeit des Betriebsrats die Anwesenheit der Hälfte der Betriebsratsmitgleider verlangt,

---

1) D i e t z a.a.O. § 44 Anm. 6; a.A. E r d m a n n a.a.O. § 44 Anm. 3; R o t h e a.a.O. S. 92.

2) Vgl. nachfolgend unter 2 a bb.

3) So D i e t z a.a.O. § 44 Anm. 9 ; R e w o l l e a.a.O. § 44 Anm. 12; F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h a.a.O. § 41 Anm. 15; S c h n o r r v. C a r o l s f e l d Arbeitsrecht S. 416; S a h m e r BetrVG Komm. § 44 Anm. 4;R o t h e a.a.O. S. 92 f; a.A. M e i s s i n g e r a.a.O. § 44 Anm. 2; LAG München a.a.O. S. 67.

kann auf die ganz anders geartete Betriebsversammlung, mit ihren ganz anderen Funktionen nicht ohne weiteres analog angewendet werden. Auch ein allgemeiner demokratischer Grundsatz, daß mindestens die Hälfte der Mitglieder eines Gremiums anwesend sein müssten um es beschlussfähig zu machen [1] ist nicht anzunehmen. Freilich ist dies häufig mit guten Grund vorgesehen. Wo dies aber nicht der Fall ist, wie bei der Betriebsversammlung, darf auch nicht stillschweigend solch ein Grundsatz als geltend angenommen werden. Es ist ja auch im Vereinsrecht des BGB (§ 32 S. 3) ausdrücklich festgelegt, daß die Mehrheit der erschienen Mitglieder entscheidet. Das BAG [2] spricht im Gegenteil von einem Grundsatz des deutschen Abstimmungsrechts, wonach bei Abstimmungen und Beschlüssen im allgemeinen die absolute Mehrheit der Abstimmenden entscheidet. Dieser Grundsatz gelte nur dann nicht, wenn es sich um Beschlüsse von besonders weittragender Bedeutung handelt, was aber von Betriebsversammlungsbeschlüssen, im Gegensatz beispielsweise zu Beschlüssen nach § 13 II BetrVG, von denen das BAG handelt, nicht gesagt werden kann. Auch das LAG München [3] stellt in einer anderen Entscheidung heraus, daß der Grundsatz gelte, daß nur derjenige "bestimmt", der abstimmt.

Mangels einer gesetzlichen Vorschrift steht aber andererseits auch nichts im Wege, etwa in einer Geschäftsordnung festzulegen, daß die Betriebsversammlung nur Beschlüsse fassen könne, wenn mindestens die Hälfte der Arbeitnehmer erschienen sei, denn dies widerspricht auch wiederum nicht den allgemeinen Rechtsgrundsätzen und kann auch für die Betriebsversammlung nicht als sinnwidrig bezeichnet werden. (Nicht dem Sinn einer Betriebsversammlung würde es aber z.B. entsprechen und es wäre damit unzulässig, wenn man die Anwesenheit aller Arbeitnehmer fordern wollte; denn damit könnte die Betriebsversammlung jederzeit beschlussunfähig gemacht werden.)

Wie schon angedeutet, muss die Betriebsversammlung ordnungsgemäss einberufen sein und die Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben, ihre Rechte auf ihr wahrzunehmen, - dürfen also nicht willkürlich ausgeschlossen werden - , damit die Betriebsversammlung

---

1) So M e i s s i n g e r a.a.O. ebd.; LAG München a.a.O. ebd.

2) BAG Beschl. vom 7.7.1954 - 1 ABR 2/54 - in AP Nr. 1 zu § 13 BetrVG, Blatt 2.

3) LAG München, Beschl. vom 8.6.1953 - B.V. Verf. I 2/535 - in Betr. 1953 S. 651.

ihren Zweck im allgemeinen erfüllen kann. [1] Das LAG Saarbrücken und die in Fussnote 1) genannten Autoren übersehen aber, daß dies nicht eine Frage der Beschlussfähigkeit der Betriebsversammlung ist, sondern eine selbständige Rechtsverletzung, welche die Folgen des § 23 BetrVG auslösen kann.

d) Die Art und Weise der Abstimmung:

Es müssen auch hier wieder die allgemeinen Gepflogenheiten gelten, vor allem muss das Abstimmungsergebnis zuverlässig ermittelt werden können.

Diesen allgemeinen Regeln bei Abstimmungen entspricht es auch, daß grundsätzlich die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen entscheidet. Das gilt auch für die Betriebsversammlungsbeschlüsse. [2] Ebenso braucht die Abstimmung grundsätzlich nicht geheim zu sein [3], es kann aber dann eine Notwendigkeit für eine geheime Abstimmung bestehen, wenn bei offener Abstimmung, etwa durch Druck des Arbeitgebers eine grobe Verfälschung des Abstimmungsergebnisses zu befürchten wäre.

Es wird insbesondere in allem, was die Beschlussfassung betrifft zweckmässig sein, eine Geschäftsordnung für die Betriebsversammlung aufzustellen, um klare Verhältnisse zu schaffen, die insbesondere auch den Teilnehmern klar vor Augen stehen können und man nicht zu den allgemeinen Rechtsgrundsätzen seine Zuflucht nehmen muss, um die Art und Weise der Abstimmung usw. zu begründen. Allerdings darf auch die Geschäftsordnung nicht zwingenden Rechtsgrundsätzen widersprechen.

2) Die Wirkung der Beschlüsse.

a) Die Wirkung für den Betriebsrat.

aa) Eine unmittelbar rechtliche Wirkung kommt den Beschlüssen der

1) LAG Saarbrücken Beschl. vom 21.12.1960 in AP Nr. 2 zu § 43 BetrVG mit zustimmender Anm. von K ü c h e n h o f f ; F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h a.a.O. § 41 Anm. 8 u. 15; R o t h e a.a.O. S. 93.

2) D i e t z a.a.O. § 44 Anm. 8; F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h a.a.O. § 41 Anm. 15; R o t h e a.a.O. S. 92.

3) M e i s s i n g e r a.a.O. § 44 Anm. 2; LAG München Urt. vom 4.11.1949 in AblBayArbMin 1950, S. 65.

Betriebsversammlung - mit Ausnahme des § 16 BetrVG - nicht zu.[1] Sie bleiben gem. § 44 1. Halbs. BetrVG unverbindliche Stellungnahmen, Anträge und Anregungen. Das BetrVG gibt der Betriebsversammlung nicht die Macht irgend jemand durch die Äusserung ihres Willens zu binden, sie kann sich auch selbst keine weiteren Machtbefugnisse geben, ja sie ist nicht einmal an ihre eigenen Beschlüsse gebunden, die sie jederzeit abändern kann.[2] Die Betriebsversammlung ist auch dem Betriebsrat nicht übergeordnet, sondern nur zu seiner Beratung da[3]; der Betriebsrat ist nicht ihr "Ausführungsorgan.[4]

---

1) So allg. Meinung: D i e t z a.a.O. § 44 Anm. 10; E r d m a n n a.a.O. § 44 Anm. 1; F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h a.a.O. § 41 Anm. 18; G a l p e r i n - S i e b e r t a.a.O. § 44 Anm. 5; B ü h r i g , Handb. der Betriebsverfassung § 44 Anm. 2; R e w o l l e a.a.O. § 44 Anm. 14; N i p p e r d e y in Hueck-Nipperdey, Bd. 2, S. 753; S c h n o r r v. C a r o l s f e l d a.a.O. S. 415; S a h m e r a.a.O. § 41 Anm. 1 und § 44 Anm. 4; N e u m a n n - D u e s b e r g , Betriebsverfassungsrecht S. 212; Heinz G e s t e r , Die betriebsverfassungsrechtliche Stellung von Belegschaft und Betriebsrat, Köln 1960, S. 65 f; Erich F r e y in ArbuR. 1960, S. 214; R o t h e a.a.O. S. 92; B o b r o w s k i - G a u l , Das Arbeitsrecht im Betrieb, S. 553; BTDrucks. Nr. 3585 S. 8: "Die Betriebsversammlung ist nicht berechtigt, dem Betriebsrat bindende Anweisungen zu erteilen oder seine Beschlüsse ausser Kraft zu setzen."

2) Vgl. auch nachstehende Ausführungen unter d.

3) Vgl. vorstehend § 1 C; D i e t z a.a.O. § 44 Anm. 1; S c h n o r r v. C a r o l s f e l d a.a.O. S. 415.

4) BAG in AP Nr. 1 zu § 44 BetrVG; R o t h e a.a.O. S. 92.

Daraus ergibt sich auch, dass ein Misstrauensvotum der Betriebsversammlung gegenüber dem Betriebsrat oder einzelnen Mitgliedern desselben, nicht dazu **verpflichtet, das Amt niederzulegen.** [1] Es besteht auch kein demokratischer Brauch, dass ein gewähltes Gremium zurücktritt, wenn ihm seine Wähler das Vertrauen entziehen und selbst wenn er bestünde, zwänge er rechtlich dazu nicht. Das BetrVG hat vielmehr bezüglich des Endes des Betriebsratsamtes und der Abberufung seiner Mitglieder in den §§ 22 - 24 BetrVG besondere Bestimmungen getroffen. Der Mangel einer Wirksamkeit des Misstrauensvotums macht ein solches aber nicht unzulässig. [2]

Auch Beschlüsse über den Abschluss und den Inhalt von Betriebsvereinbarungen binden den Betriebsrat nicht. [3]

Eine formlose Neuwahl des Betriebsrats durch die Betriebsversammlung ist auch schon wegen der Umgehung der Wahlvorschriften

---

1) Nipperdey a.a.O. S. 751 Fussnote 2); Fitting - Kraegeloh - Auffarth a.a.O. § 41 Anm. 2; Dietz a.a.O. § 44 Anm. 2 (er sagt, die Betriebsversammlung könne den Betriebsrat nicht absetzen oder das Vertrauen entziehen, Letzteres ist zwar möglich, nur ist es ohne unmittelbare Wirkung); Neumann - Duesberg a.a.O. S. 212; Bobrowski - Gaul a.a.O. S. 553; Fitting in ARBlattei, D. Betriebsverfassung, XI Betriebsversammlung A und E 1; Rothe a.a.O. S. 92; LAG München, Urteil vom 12.1.1949 - BerReg. Nr. 146/48 in AP 1950 Nr. 39; ArbG Göttingen, Beschl. vom 7.2.1950 - Ca 133/50 - in WA 1950 S. 54; diese beiden Entscheidungen handeln zwar noch vom KRG Nr. 22, für die Betriebsversammlung nach dem BetrVG gilt aber diesbezügl. das Gleiche.

2) LAG Düsseldorf, Urt. vom 3.6.1955 - 4 Sa 69/55 in Betr. 1956 S. 504 billigt den Belegschaftsmitgliedern zu, Antrag auf Miss - trauensvotum zu stellen; vgl. auch Meissinger a.a.O. § 42 Anm. 3.

3) Fitting - Kraegeloh - Auffarth a.a.O. § 41 Anm. 18; Galperin - Siebert a.a.O. § 44 Anm. 6; Dietz a.a.O. § 44 Anm. 10; Rewolle a.a.O. § 44 Anm. 14.

zur Betriebsratswahl unzulässig und ungültig. [1]

bb) Daraus aber, weil der Gesetzgeber eigens ein **Beratungsforum** für den Betriebsrat geschaffen hat und festgelegt hat, dass die Betriebsversammlung ihm auch Anträge stellen kann, ist zu entnehmen, dass der Betriebsrat wenigstens gehalten ist, diese Anträge, Anregungen usw. zu prüfen, [2] sonst wäre ja die Betriebsversammlung ihres Zweckes entkleidet.

Gleichgültig, welche Rechtsnatur man dem Betriebsrat zuschreibt, ob Organ, Vertreter oder Repräsentant der Belegschaft oder des Betriebsganzen, [3] in jedem Fall hat er - im Rahmen der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber - die Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes wahrzunehmen [4]. Diese Arbeitnehmer haben auf der Betriebsversammlung die Gelegenheit unmittelbar zu Wort zu kommen und ihren Willen kundzutun. Auch daraus ergibt sich, dass der Betriebsrat in gewisser Weise die Beschlüsse der Betriebsversammlung beachten muss und nicht einfach kurzerhand übergehen darf.

Ein weiteres Argument hierfür, ist die Pflicht den Betriebsfrieden nicht zu gefährden, was durch eine Ausseracht-lassung eines Betriebsversammlungsbeschlusses sehr leicht der Fall sein kann, [5] insbesondere auch, wenn er sich einfach über ein Misstrauensvotum hinwegsetzt.

Dass die Beschlüsse der Betriebsversammlung für den Betriebsrat nicht völlig unbeachtlich sein können, ist auch in der

---

1) Vgl. G a l p e r i n - S i e b e r t a.a.O. § 44 Anm. 7; RAG Urt. vom 5.12.1928 - RAG 202/28 - ARS Bd. 4 S. 315 f (diesbezügl. besteht nach dem BetrVG die gleiche Rechtslage wie nach dem Betriebsrätegesetz).

2) F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h a.a.O. § 41 Anm. 18; B ü h r i g a.a.O. § 44 Anm. 2; D i e t z a.a.O. § 44 Anm. 10a ; S a h m e r a.a.O. § 44 Anm. 4; R o t h e a.a.O. S. 92.

3) Zusammenstellung der Meinungen hierzu bei Heinz G e s t e r in RdA 1960 S. 406 ff mit Nachweisen.

4) Vgl. vorstehend unter § 2 A III 1 b und § 3 A.

5) R o t h e a.a.O. S. 92.

Literatur allgemein anerkannt. [1] Die Frage ist nur, inwieweit sie beachtlich sind.

Eine Relevanz kann nur bei Ermessensentscheidungen und im Rahmen des Ermessensspielraums möglich sein; denn dass ein Betriebsversammlungsbeschluss dem Betriebsrat nicht das Recht geben kann, geschweige denn ihn dazu verpflichtet, sich über das Gesetz hinwegzusetzen, bedarf wohl keiner näheren Begründung mehr. Die im öffentlichen Recht entwickelten Grundsätze über das pflichtgemässe Ermessen müssen auch hier, jedenfalls im Recht jeder privaten Verwaltungstätigkeit gelten. "Es handelt sich um eine zivilrechtliche Denkfigur für die Inhaltsbegrenzung von Berechtigungen" [2]. Willkür, der Gegensatz von pflichtgemässem Ermessen ist eben weder im öffentlichen-, noch im privaten Recht zulässig. Bei seinen Ermessensentscheidungen hat der Betriebsrat auch die Beschlüsse der Betriebsversammlung mit zu berücksichtigen. Stehen aber höhere Pflichten und Interessen [3], wie Betriebswohl, Gemeinwohl, Zusammenarbeits- und Friedenspflicht, oder auch das Wohl der Arbeitnehmerschaft selbst, u.U. auch die Zweckmässigkeit, dem Willen der Betriebsversammlung entgegen, so hat er sogar die Pflicht, sich darüber hinwegzusetzen, denn sonst würde er ja wiederum sein Ermessen fehlerhaft gebrauchen.

Willkürliche Ausserachtlassung eines Betriebsversammlungsbeschlusses kommt also nur dann in Frage, wenn der Ausführung des Beschlusses keinerlei höhere Pflichten oder auch vorrangige Zweckmässigkeitserwägungen im Wege stehen. Bezüglich der Zweckmässigkeit gilt es im Einzelfall abzuwägen, ob sie gegenüber dem Betriebsversammlungsbeschluss durchschlagend sind, wobei u.U. auch das Abstimmungsergebnis und die Zahl der Abstimmenden zu berücksichtigen ist. Ein einstimmiger Beschluss der gesamten Arbeit-

---

1) Fitting-Kraegeloh-Auffarth a.a.O. § 41 Anm. 18; Erdmann a.a.O. § 44 Anm. 1; Dietz a.a.O. § 44 Anm. 10 a; Meissinger a.a.O. § 44 Anm. 5; Schnorr v. Carolsfeld a.a.O. S. 415; Rothe a.a.O. S. 92; a.A. Galperin-Siebert a.a.O. § 44 Anm. 6 (bejahen eine Pflicht des Betriebsrats dem Betriebsversammlungsbeschluss zu folgen nur, wenn sich die Verpflichtung aus der Sache selbst ergibt. Dies ist aber zu eng.); Flatow-Kahn-Freund, Betriebsrätegesetz § 48 Anm. 3.

2) Schnorr v. Carolsfeld a.a.O. S. 173 Fussnote 3.

3) Schnorr v. Carolsfeld a.a.O. S. 415.

nehmerschaft des Betriebes muss für die Entscheidungen des Betriebsrats stärker ins Gewicht fallen und grössere Beachtung verdienen, als wenn nur ein geringer Prozentsatz der Arbeitnehmer abgestimmt hat und nur eine schwache Mehrheit erzielt wurde. Eine willkürliche und pflichtwidrige Ausserachtlassung eines Bestriebsversammlungsbeschlusses liegt z.B. vor, wenn der Betriebsrat ihm lediglich aus Bequemlichkeit nicht nachkommt.

Die Gefahr der Störung des Betriebsfriedens durch Übergehen eines Betriebsversammlungsbeschlusses kann weitgehend dadurch gebannt werden, dass der Betriebsrat seine Gründe, die ihn hierzu bewogen haben, der Betriebsversammlung darlegt. - Hierzu kann sogar eine Verpflichtung aus § 49 II BetrVG bestehen. [1] - Bei einer willkürlichen Entscheidung des Betriebsrats wird er auch kaum dazu in der Lage sein.

Ob ein willkürliches Ausserachtlassen eines Betriebsversammlungsbeschlusses eine grobe Pflichtverletzung i.S. des § 23 BetrVG ist, kann nur im Einzelfall entscheiden werden, wobei auch die mehr oder weniger grosse Gefahr einer Betriebsfriedensstörung entscheidend ins Gewicht fallen muss.

Eine grössere Bedeutung dürfte das Übergehen eines Betriebsversammlungsbeschlusses als Erschwerungsgrund für Pflichtverletzungen des Betriebsrats oder seiner Mitglieder haben, wenn eine solche Pflichtverletzung ohnehin, unabhängig von dem Beschluss, schon gegeben ist. Vor allem wenn ihm durch einen entsprechenden Beschluss der Betriebsversammlung eindringlich die erforderliche und pflichtgemässe Entscheidung vor Augen geführt wurde, kann eine sonst leichte Pflichtverletzung zu einer groben werden. Andererseits ist aber auch ein förmlicher Beschluss der Betriebsversammlung nicht nötig, um eine solche grobe Pflichtverletzung zu begründen, [2] wenn die Betriebsversammlung sonst in eindeutiger Weise ihren Willen zu erkennen gegeben hat.

b) Wirkung von Beschlüssen im Innenverhältnis:

Nachdem der Betriebsversammlung vom Gesetz ganz allgemein nicht die Macht gegeben wurde, bindende Entscheidungen zu treffen, muss dies

1) Vgl. R o t h e a.a.O. S. 92.

2) F r e y in MitB. 1954 S. 86.

auch für sie selbst im Innenverhältnis gelten. Sie kann als vom Gesetz geschaffene Institution nur in dem Rahmen tätig werden, der ihr vom Gesetz zugewiesen ist; es ist nach unserer Rechtsordnung nicht möglich, dass sich ein Gremium selbst Rechte verleiht, die es gar nicht hat.

aa) Aufstellung einer Geschäftsordnung:

Gem. § 41 Satz 1 BetrVG liegt die Leitung der Betriebsversammlung allein in den Händen des Betriebsrats-Vorsitzenden (oder seines Stellvertreters). Das heisst, er bestimmt die nähere Gestaltung und den Ablauf der Betriebsversammlung, er erteilt und entzieht das Wort, bestimmt die Redezeit und den Schluss der Debatte, wacht darüber, dass nur zulässige Themen behandelt werden usw. Das sind alles Dinge, die in einer Geschäftsordnung festgelegt werden können. Durch eine solche können die gesetzlichen Vorschriften über die Durchführung sinnvoll, den betrieblichen Verhältnissen entsprechend, ergänzt, ausgefüllt und präzisiert, aber nicht geändert werden. Die Aufstellung einer Geschäftsordnung ist zwar nicht vorgeschrieben, ist aber möglich [1] und wird auch häufig zweckmässig sein, weil ein harmonischer Ablauf der Versammlung eher gewährleistet ist, wenn genaue Bestimmungen über ihre Durchführung bestehen.

Nachdem eine solche Geschäftsordnung die Durchführung der Betriebsversammlung regeln soll, ist ihre Aufstellung Aufgabe des Leiters der Betriebsversammlung, bzw. - insbesondere was ihre Vorbereitung und die Einberufung angeht - des Betriebsrats, der so im vorhinein seine Grunsätze fixieren kann, nach denen er bei der Durchführung der Versammlung jeweils verfahren wird. Die Betriebsversammlung kann sich aber nicht selbst, aus eigener Macht, eine Geschäftsordnung geben, [2] was vielfach in der Literatur übersehen wird.

Dadurch ist aber nicht ausgeschlossen, dass der Versammlungsleiter oder (und) der Betriebsrat die Geschäftsordnung der Betriebsversammlung zur Abstimmung vorlegt, was auch vielfach besser dazu beitragen wird eine gute Atmosphäre zu schaffen, als wenn er

---

1) M e i s s i n g e r a.a.O. § 44 Anm. 4.

2) a.A. F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h a.a.O. § 41 Anm. 14; D i e t z a.a.O. § 44 Anm. 5; R e w o l l e a.a.O. § 44 Anm. 11; S a h m e r a.a.O. § 44 Anm. 2; die genannten Autoren sind der Ansicht, dass sich die Betriebsversammlung eine Geschäftsordnung geben könne; a.A. N i p p e r d e y a.a.O. S. 685 Fussnote 11: nur der Betriebsrat, nicht die Belegschaft

souverän nach eigenem Gutdünken eine Geschäftsordnung erlässt. Was die Bindung an eine Geschäftsordnung betrifft, gilt auch hier, dass willkürliches Ausserachtlassen der Geschäftsordnung durch den Versammlungsleiter nicht statthaft, auch gegebenenfalls eine Gefahr für den Betriebsfrieden ist oder zumindest das gute Einvernehmen des Betriebsrats mit der Belegschaft stören kann.

bb) Nachdem die Leitung der Betriebsversammlung beim Vorsitzenden des Betriebsrats liegt, kann auch der Ansicht von Dietz [1] nicht gefolgt werden, wonach die Betriebsversammlung durch Beschluss darüber zu entscheiden hätte, ob über Fragen, die von Betriebsangehörigen zur Diskussion gestellt werden, beraten werden soll.

cc) Die Betriebsversammlung hat erst recht keine Macht, den Leiter der Versammlung selbst zu wählen und zu bestimmen, denn hierfür besteht die ausdrückliche gesetzliche Regelung des § 41 Satz 1 BetrVG [2]. In gleicher Weise kann die Betriebsversammlung den Leiter nicht zur Niederlegung des Amtes zwingen. [3]

dd) Die Betriebsversammlung hat keine Verfügungsmacht über ihre eigenen Kompetenzen, sodass sie auch nicht durch Beschluss Themen zum Beratungsgegenstand der Versammlung machen kann, die ausserhalb ihrer Zuständigkeit liegen [4]; könnte sie das, wäre ja § 42 2. Halbs. BetrVG überhaupt überflüssig.

c) Rechtsgeschäftliche Vertretungsmacht:

Eine Vertretungsmacht der Betriebsversammlung käme nur für die Belegschaft als Ganzes, bzw. für die einzelnen Mitglieder derselben in Frage. Der Meinung K ü c h e n h o f f s [5], nach der die Betriebsversammlung mit der Belegschaft selbst identisch sei,

---

könnten sich eine Geschäftsordnung geben.

1) D i e t z a.a.O. § 42 Anm. 19.

2) R o t h e a.a.O. S. 92.

3) G a l p e r i n - S i e b e r t a.a.O. § 41 Anm. 10; vgl. auch vorstehend unter a.

4) LAG München, Beschl. vom 14.1.1955 - 54/54 III - in ABlBayArbMin 1956 Teil C S. 86; G a l p e r i n - S i e b e r t § 44 Anm. 4; R o t h e a.a.O. S. 93.

5) K ü c h e n h o f f , BetrVG § 41 Anm. 1.

kann schon deshalb nicht gefolgt werden, weil immer noch eine ordnungsgemässe Betriebsversammlung vornanden ist, auch wenn eine Anzahl von Arbeitnehmern des Betriebes nicht daran teilnimmt, in einem solchen Fall kann man aber schon nicht mehr von der Belegschaft sprechen. Auch die Mitgliederversammlung eines Vereins ist nicht mit diesem identisch [1], wenn sie auch das oberste Willensorgan eines Vereins ist und man insofern sagen kann, dass sie Repräsentantin des Vereins sei. Aber im Gegensatz zur Mitgliederversammlung des Vereins fehlt es der Betriebsversammlung gerade an der Macht, bindende Beschlüsse zu fassen.

Das BetrVG hat der Betriebsversammlung keine rechtsgeschäftliche Vertretungsmacht eingeräumt; sie kann ihren Willen zwar äussern, aber (wie dargelegt) nicht den Betriebsrat oder sonst jemand verpflichten diesen Willen auszuführen, noch weniger selbst handeln. [2]

Auch die Belegschaft selbst kann die Betriebsversammlung nicht dazu ermächtigen Rechtsgeschäfte abzuschliessen, denn die Belegschaft selbst ist auch nicht handlungsfähig. Gleichgültig welche Rechtsnatur man ihr beilegen will, ob und inwieweit sie selbständiges Rechtssubjekt (juristische Teilperson) sein soll, in jedem Falle tritt für die Belegschaft im allgemeinen nur der Betriebsrat handelnd auf und sie kann auch dann nicht selbst handeln, wenn kein Betriebsrat besteht, oder wenn er später wegfällt. [3] Die Fälle, in denen die Belegschaft ausnahmsweise selbst rechtswirksam handeln kann, sind im Gesetz ausdrücklich festgelegt. [4]

Da also auch die Belegschaft nicht handlungsfähig ist, kann sie niemandem, auch nicht der Betriebsversammlung etwa eine Vertretungsmacht erteilen. Es ist daher auch nicht möglich, dass die Betriebsversammlung Bevollmächtigte wählen kann, die befugt wä-

---

1) S t a u d i n g e r , BGB Komm. 11. Aufl. Berlin 1957, § 32 Anm. 6.

2) Vgl. N i p p e r d e y a.a.O. S. 753; F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h a.a.O. § 44 Anm. 2; D i e t z a.a.O. vor § 41 Anm. 2; R o t h e a.a.O. S. 92; siehe auch vorstehend unter 2 a aa.

3) Vgl. Erich F r e y in ArbuR 1960 S. 213.

4) Vgl. nachfolgend unter III 2, 3, 4 und § 16 BetrVG.

ren für die Belegschaft bindende Abmachungen mit dem Arbeitgeber zu treffen [1]; nachdem weder die Betriebsversammlung noch die Belegschaft die Rechtsmacht dazu hat solche Abmachungen zu treffen, kann sie auch niemanden hierzu bevollmächtigen.

Dazu kommt noch, dass sich die etwa überstimmten Arbeitnehmer nicht einfach dem Diktat der Mehrheit beugen brauchen, wenn dies nicht ausdrücklich vom Gesetz vorgesehen ist. Auch kann man nicht sagen, dass sich die Arbeitnehmer bei Eintritt ins Arbeitsverhältnis freiwillig Mehrheitsbeschlüssen der Belegschaft unterwerfen.

Daher kann durch Beschluss der Betriebsversammlung auch kein Verzicht auf vertragliche oder tarifliche Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmer **ausgesprochen** werden [2], auch wenn diese Ansprüche abdingbar sind. Für einstimmige Beschlüsse kann hier grundsätzlich nichts anderes gelten [3], denn auch bei einstimmigen Beschlüssen erhält die Betriebsversammlung als solche keine rechtsgeschäftliche Vertretungsmacht.

Dagegen ist es nicht ausgeschlossen, dass die Arbeitnehmer als Einzelne auf einer Betriebsversammlung Rechtsgeschäfte abschliessen. Darauf ist aber noch unter III. einzugehen.

d) Abschluss von Betriebsvereinbarungen:
Ein solcher Abschluss durch die Versammlung ist nach allgemeiner Meinung nicht möglich [4]. Sieht man die Betriebsvereinbarung als

---

1) a.A. Schnorr v. Carolsfeld a.a.O. S. 415.

2) Wie hier: Dietz a.a.O. vor § 41 Anm. 2; Fitting - Kraegeloh - Auffarth a.a.O. § 44 Anm. 8; Galperin - Siebert a.a.O. § 44 Anm. 9; Rewolle a.a.O. § 41 Anm. 2; LAG Bremen, Urt. vom 27.10.1949 - Sa 24/48 - in RdA 1949 S. 270 mit Anm. von Dietz ; a.A. LAG München, Urt. vom 18.9.1950 - I 240-246/49 in AP 1952 Nr. 79 S. 370, mit ablehnender Anm. hierzu von Denecke (S. 373 f).

3) Fitting - Kraegeloh - Auffarth a.a.O. ebd.; Galperin - Siebert a.a.O. § 44 Anm. 10; Dietz BetrVG vor § 41 Anm. 2; Denecke a.a.O. S. 373 f.

4) Dietz a.a.O. § 44 Anm. 1,10 und vor § 41 Anm. 2, Fitting Kraegeloh - Auffarth a.a.O. § 41 Anm. 19; Galperin - Siebert a.a.O. § 44 Anm. 6; Nipperdey a.a.O. S. 753; Rewolle a.a.O. § 41 Anm. 2, § 44 Anm. 2; Rothe a.a.O. S. 92;

privatrechtlichen Vertrag [1] an, so kann die Betriebsversammlung aus den zu c dargelegten Gründen auch keine Betriebsvereinbarung abschliessen. Betrachtet man sie aber als Satzung [2], so ist zum Erlass derselben gem. § 52 II 1 BetrVG, nur der Arbeitgeber und der Betriebsrat dazu ermächtigt, nicht aber die Belegschaft oder die Betriebsversammlung.

III. Rechtshandlungen, die auf einer Betriebsversammlung vorgenommen werden können.

1) Der Abschluss von Rechtsgeschäften auf der Betriebsversammlung.

Wenn auch, wie dargelegt die Betriebsversammlung keine Rechtsgeschäfte abschliessen kann, so ist damit aber **nicht** ausgeschlossen, dass dies die Teilnehmer auf oder gelegentlich einer Betriebsversammlung tun. Es gibt keine entgegenstehende Vorschrift, die solches verbieten würde, vorausgesetzt, dass sich der Abschluss der Rechtsgeschäfte im betrieblichen Rahmen, also innerhalb der sachlichen Zuständigkeit der Betriebsversammlung hält und nicht gegen § 49 I, II BetrVG verstösst.

Nach der Rechtsordnung ist es nicht ausgeschlossen, dass mehrere gleichzeitig eine Willenserklärung abgeben, (z.B. mehrere erklären gleichzeitig durch Kopfnicken die Annahme eines Vertragsangebotes eines Dritten) theoretisch muss es daher auch möglich sein, dass **alle** Teilnehmer einer Betriebsversammlung, auf dieser, zusammen ein Rechtsgeschäft vornehmen.

Eine gewöhnliche Abstimmung auf der Betriebsversammlung ist jedoch normalerweise nicht als rechtsgeschäftliche Willenserklärung anzusehen. Nach der allgemeinen Zielsetzung der Betriebsversammlung als Beratungsgremium [3], das keine unmittelbar rechts-

1) Vgl. Erdmann a.a.O. § 52 Anm. 8; Neumann-Duesberg a.a.O. S. 357 ff; Nipperdey a.a.O. S. 783 ff; Schnorr v. Carolsfeld a.a.O. S. 437 f; Fritz Kastner in Bührig Handb. des Arbeitsrechts S. 90.

2) Galperin-Siebert a.a.O. § 52 Anm. 19 ff; Fitting-Kraegeloh-Auffarth a.a.O. § 52 Anm. 11 ff (dort auch Zusammenstellung der Meinungen mit Nachweisen); Herschel in RdA 1948 S. 47 ff.

3) Vgl. § 1 C.

wirksamen Beschlüsse fassen kann [1], wollen die Teilnehmer bei Abstimmungen gewöhnlich auch keine rechtsgeschäftlichen Willenserklärungen abgeben, [2] (d.h. es fehlt der unmittelbare Verpflichtungswille), sondern nur ihre Meinung oder ihren Willen kundgeben. Abstimmungen auf der Betriebsversammlung können daher in aller Regel nicht als Äusserung des Geschäftswillens [3] gedeutet werden.

Es ist aber nicht einzusehen, weshalb dies ausnahmslos der Fall sein soll. Es ist immerhin denkbar, dass die Teilnehmer einer Betriebsversammlung als Individuen, nicht aber als Mitglieder einer Gesamtheit, kollektiv, (u.U. auch durch Abstimmung) Erklärungen abgeben, durch die sie sich etwa dem Arbeitgeber gegenüber verpflichten wollen. Nur müssen dabei aber die Erklärungen als Einzelne zu fassen sein, wobei aber die Abgabe einzelner mündlicher oder gar schriftlicher Erklärungen nicht nötig ist, um ein Rechtsgeschäft annehmen zu können, wie Denecke [4] meint; dies kann höchstens zu Beweiszwecken dienlich sein. Es ist nur erforderlich, dass das Verhalten der Betreffenden diesen nach den konkreten Umständen als rechtsgeschäftliche Willenserklärung angerechnet werden kann.

Soll eine Willenserklärung auf der Betriebsversammlung durch Abstimmung abgegeben werden, so ist dabei im Einzelfall der Nachweis erforderlich, dass die Teilnahme an der Abstimmung bei den einzelnen Abstimmenden wirklich ein Ausdruck eines bestimmten Geschäftswillens ist, z.B. wenn häufig eindringlich darauf hingewiesen wurde, dass mit der Abstimmung die unmittelbare Rechtswirkung eintreten soll. Es muss feststellbar sein, ob der Einzelne eine Erklärung und welche Erklärung er abgegeben hat. Dies ist beispielsweise bei nicht einstimmiger Abstimmung sehr schwer möglich und auch bei einstimmigem Ergebnis ist der Nachweis nötig, dass der Einzelne überhaupt an der Abstimmung teilgenommen hat. Weiter ist zu

---

1) Vgl. vorstehend unter II 2.

2) D e n e c k e in AP 1952 S. 374.

3) Vgl. hierzu E n n e c c e r u s - N i p p e r d e y, Allgemeiner Teil des bürgerlichen Gesetzbuchs, 15. Aufl. Tübingen 1960 S. 898 u. 942 f.

4) D e n e c k e a.a.O. S. 374.

beachten, ob nicht die Abstimmenden nur unter der stillschweigenden Bedingung ein Rechtsgeschäft abschliessen wollten, dass alle Belegschaftsmitglieder das Gleiche tun, z.B. dass alle Belegschaftsmitglieder auf bestimmte vertragliche Ansprüche verzichten. Auch muss gewährleistet sein, dass die Erklärungen nicht unter irgend einem Druck, sei es von Seiten des Arbeitgebers [1], des Betriebsrats, der Gewerkschaft oder auch von Arbeitnehmern usw. abgegeben werden. Ob also eine kollektive Willenserklärung auf der Betriebsversammlung rechtsgültig ist, ist jeweils im Einzelfall zu entscheiden. Jedenfalls geht aus obigen Ausführungen hervor, dass dies zwar nicht schlechthin ausgeschlossen ist, dass aber in der Praxis immerhin erhebliche Schwierigkeiten, besonders aber Beweisschwierigkeiten auftauchen werden, sodass die Abstimmung auf einer Betriebsversammlung wohl im allgemeinen nicht die geeignete Form ist, Rechtsgeschäfte zu tätigen.

2) Vereinbarung nach § 7 I 2 BetrVG. [2]

Der Abschluss einer solchen Vereinbarung gehört zwar nicht speziell zu den Aufgaben der Betriebsversammlung, d.h. die Vereinbarung kann genauso gut ausserhalb der Betriebsversammlung, etwa schriftlich oder auf einer Belegschaftsversammlung getroffen werden [3]. Da sie aber betriebs- und arbeitnehmerbezogene Angelegenheit ist, ist sie daher auch zulässiger Beratungsgegenstand der Betriebsversammlung. Wenn über die Vereinbarung abgestimmt wird, so handelt es sich streng genommen nicht um eine Abstimmung der Betriebsversammlung als Organ oder Repräsentantin der Arbeitnehmerschaft, sondern um

1) Das LAG München, Urt. vom 18.9.1950 in AP 1952 Nr. 79 S. 370 hat die Abstimmung aus diesem Grund für unwirksam angesehen.

2) Wortlaut des § 7 I BetrVG: "Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das 21. Lebensjahr vollendet haben, ein Jahr dem Betrieb angehören und das Wahlrecht für den Deutschen Bundestag besitzen. Von den Voraussetzungen der einjährigen Betriebsangehörigkeit und des Wahlrechts für den Deutschen Bundestag kann in Ausnahmefällen Abstand genommen werden, wenn zwischen der Mehrheit der Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber hierüber eine Verständigung herbeigeführt wird."

3) Erdmann, Das BetrVG § 7 Anm. 2; Fitting-Kraegeloh-Auffarth BetrVG Komm. § 7 Anm. 30

eine Abstimmung der Arbeitnehmer, die auf einer Betriebsversammlung stattfindet. Daher genügt nicht die Mehrheit der anwesenden Betriebsversammlungsteilnehmer, es muss sich vielmehr die Mehrheit der Arbeitnehmer des Betriebes für die Vereinbarung aussprechen.

3) Beschlüsse nach § 9 II BetrVG [1]

Mit diesen Beschlüssen verhält es sich wie mit den zu § 7 I 2 BetrVG, es kann daher auf das unter 2. Gesagte verwiesen werden.

4) Beschlüsse nach §§ 12, und 13 II BetrVG. [2]

Auch hier sei im Wesentlichen auf das zu 2. Gesagte verwiesen. Dass diese Beschlüsse und auch die Betriebsratswahl in geheimer Abstimmung zu erfolgen haben ist kein Hindernis, dass dies auf einer Betriebsversammlung geschieht [3], denn es ist nirgends vorgeschrieben, dass jede Abstimmung, die auf einer Betriebsversammlung stattfindet öffentlich sein müsste.

Eine andere Frage ist aber, ob es zweckmässig und sinnvoll ist, diese Abstimmungen auf einer Betriebsversammlung vorzunehmen, insbesondere, wenn gruppenweise abgestimmt werden muss. Auch ist zu bedenken, dass nur wahlberechtigte Arbeitnehmer stimm-

---

1) Wortlaut § 9 II BetrVG: "Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit mehr als 1000 Arbeitnehmern aus der in Abs. 1 vorgesehenen niedrigen Mitgliederzahl, es sei denn, daß die Arbeitnehmer auf Antrag ..... . vor einer Neuwahl mit einfacher Mehrheit eine Erhöhung der Zahl der Betriebsratsmitglieder ..... beschliessen."

2) Wortlaut § 12 I BetrVG: "Die Verteilung der Mitgleider des Betriebsrats auf die Gruppen (Arbeiter und Angestellte) kann abweichend von § 10 geregelt werden, wenn beide Gruppen dies vor der Wahl in getrennten und geheimen Abstimmungen beschliessen."
Wortlaut § 13 II BetrVG:"Besteht der Betriebsrat aus mehr als einer Person, so wählen die Arbeiter und Angestellten ihre Vertreter in getrennten Wahlgängen, es sei denn, dass die wahlberechtigten Angehörigen beider Gruppen vor der Neuwahl in getrennten, geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschliessen."

3) a.A. N i p p e r d e y in Hueck-Nipperdey Bd. 2 S. 753 Fussnote 11).

berechtigt sind, während die Betriebsversammlung immerhin eine Versammlung aller Arbeitnehmer ist, auch wenn sie in einzelne Teilversammlungen aufgespalten ist. Es kann daher hier ein Fall der offensichtlichen Sinnlosigkeit der Behandlung von Gegenständen auf einer Betriebsversammlung vorliegen, [1] wenn sämtliche Arbeitnehmer zu einer Betriebsversammlung geladen werden, (ist dies nicht der Fall, so liegt ja gar keine Betriebsversammlung im technischen Sinn vor) auf der nur ein Teil von ihnen wirklich etwas zu suchen hat. Hierin kann eine grobe Pflichtverletzung des Betriebsrats liegen.

Nachdem solch eine Abstimmung den Arbeitnehmern immer mitgeteilt werden muss, muss dies auch geschehen, wenn sie auf einer Betriebsversammlung vorgenommen wird, es muss also angekündigt werden, dass auf der Betriebsversammlung solch eine Abstimmung stattfinden soll. [2]

---

1) Vgl. vorstehend unter A II 2.

2) So LAG Berlin, vom 2.3.1951 - 4 LAG 350/50 in WA 1951 S. 102.

§ 4 FOLGEN DER VERSTÖSSE GEGEN DIE ZUSTÄNDIGKEIT DER BETRIEBSVERSAMMLUNG.

A) VERSTÖSSE GEGEN DIE SACHLICHE ZUSTÄNDIGKEIT.

I. Verstoss gegen § 44 2. Halbs. BetrVG.

Wie in der Einleitung schon erwähnt [1], kann man von einer Betriebsversammlung i.S. der §§ 41 - 45 BetrVG nur dann sprechen, wenn die Versammlung die dort festgelegten Begriffsmerkmale aufweist. Zu diesen wesentlichen Begriffsmerkmalen gehört u.a. auch, dass nur betriebliche Fragen i.S. des § 44 2. Halbs. BetrVG behandelt werden. Eine Versammlung, die sich mit anderen Dingen beschäftigt, ist eben keine Betriebsversammlung, selbst wenn die übrigen Merkmale erfüllt wären.

Das bedeutet, dass eine Versammlung der Arbeitnehmer eines Betriebes, die zwar vom Betriebsrat einberufen worden ist und von seinem Vorsitzenden geleitet wird, keine Betriebsversammlung i.S. des Gesetzes ist, wenn sie sich mit ausser- oder überbetrieblichen Dingen beschäftigt. Befasst sich eine solche Versammlung zunächst mit betrieblichen Fragen, so ist sie so lange Betriebsversammlung, von dem Zeitpunkt aber von dem an ausserbetriebliche Gegenstände behandelt werden, ist sie nur mehr Belegschaftsversammlung [2]. Das schliesst nicht aus,

1) Vgl. § 1 B I,II.

2) Vgl. Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 223; Galperin-Siebert, Komm. zum BetrVG § 44 Anm. 2; Erdmann, Das BetrVG § 44 Anm. 4; Höhne in BB 1953, S. 772; Wagner in Betr. 1954 S. 977;

dass nach der Behandlung der ausserbetrieblichen Gegenstände ihr Charakter als Betriebsversammlung wieder auflebt. [1]

Bei geringen Verstössen gegen die Zuständigkeit geht aber noch nicht der Charakter einer Betriebsversammlung verloren, es muss sich schon um grobe Verstösse handeln. [2] Nur so kann man nämlich den praktischen Bedürfnissen gerecht werden; denn es wäre dem Betriebsfrieden auch nicht gerade dienlich, wenn z.B. bei jedem geringen Verstoß das Hausrecht des Versammlungsleiters erlöschen und sofort der Arbeitgeber eingreifen könnte, der noch dazu den Arbeitern keinen Lohn mehr für diese Zeit zahlen bräuchte. [3] Zumindest muss der Versammlungsleiter Gelegenheit haben, einen etwaigen Redner zurechtzuweisen oder u.U. stärkere Massnahmen auf Grund seines Hausrechts zu ergreifen. Auch kann man nicht fordern, dass der Versammlungsleiter schon bei jedem geringen Abschweifen eines Redners - wenn dies nicht überhand nimmt - eingreift. Zu weit geht allerdings die Ansicht [4], dass auch ganze unzulässige Vorträge unschädlich wären.

II. Verstoss gegen die betriebliche Friedens- und Zusammenarbeitspflicht.

Wenn die Betriebsversammlung schon ihren Charakter als solche verlieren kann, wenn sie bloss ausserbetriebliche Gegenstände behandelt, die für sich noch keine Gefahr für den Be-

1) Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht S. 224.

2) Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG Komm. § 44 Anm. 10, § 41 Anm. 10. Neumann-Duesberg a.a.O. S. 223 Fussnote 51); Rothe in BlStSozAR 1960 S. 92; Fitting in ARBlattei D Betriebsverfassung, XI Betriebsversammlung, E 3; schärfer: Rewolle in Maus Handb. BetrVG § 44 Anm. 7; Dietz BetrVG § 44 Anm. 12.

3) Siehe nachfolgend unter III 1.

4) vertreten von Galperin-Siebert a.a.O. § 44 Anm. 2.

triebsfrieden darstellen, so muss dies erst recht gelten, wenn Betriebsrat oder Versammlungsleiter gegen die wichtigsten Grundsätze des Betriebsverfassungsrechts nach § 49 I,II BetrVG verstossen, indem sie die Behandlung von Gegenständen, durch die der Betriebsfriede gefährdet oder gar gestört wird, zulassen. Dies rechtfertigt sich ausserdem aus dem Notwehrgedanken heraus, [1] wonach es dem Arbeitgeber, - nachdem ihm das Hausrecht wieder zugefallen ist [2] -, möglich sein muss selbst gegen die Betriebsfriedensstörer vorzugehen, wenn dies nicht der Versammlungsleiter tut.

III. Rechtsfolgen des Verlustes des Betriebsversammlungs-Charakters.

1) Allgemein:

In dem **Moment**, in dem die Betriebsversammlung keine solche mehr ist, sind auch alle Vorschriften über sie nicht mehr anwendbar.[3] Das hat u.a. vor allem folgende Konsequenzen, die hier nur angedeutet werden können. Das Hausrecht des Vorsitzenden des Betriebsrats als Versammlungsleiter erlischt, stattdessen fällt es an den ursprünglichen Inhaber zurück, d.i., wenn die Versammlung im Betrieb stattfindet, der Arbeitgeber, dessen Hausrecht nur während der Betriebsversammlung ruht.[4] Daher kann in einem solchen Fall der Arbeitgeber selbst kraft seines Hausrechts einschreiten (z.B. die ganze Versammlung auflösen, Personen aus dem Saal, weisen usf.).[5] Ausserdem ent-

1) Vgl. Bobrowski - Gaul, Das Arbeitsrecht im Betrieb S. 555; Neumann - Duesberg a.a.O. S. 223.
2) Vgl. nachstehend unter III 1.
3) Vgl. § 1 B I, II
4) Rewolle a.a.O. § 45 Anm. 6 u. § 41 Anm. 17; Neumann - Duesberg a.a.O. S. 223; Fitting - Kraegeloh - Auffarth a.a.O. § 41 Anm. 10; Galperin - Siebert a.a.O. § 41 Anm. 9; Erdmann § 41 Anm. 6; Meissinger BetrVG Komm. § 39 Anm. 13; Gross in RdA 1953 S. 93; Rothe a.a.O. S. 92; Jaenecke in Betr. 1957 S. 380 f; Dietz a.a.O. § 41 Anm. 22, 22 a.
5) Vgl. Dietz a.a.O. § 44 Anm. 12; Neumann - Duesberg a.a.O. S. 223; Gross a.a.O. S. 91 f;

fällt grundsätzlich die Kostenerstattungspflicht des Arbeitgebers, seine Lohnzahlungspflicht gegenüber den Arbeitnehmern,[1] das Anwesenheits- und Rederecht der Gewerkschaftsvertreter erlischt,[2] um nur Einiges zu nennen.

Es muss aber noch erwähnt werden, dass etwa die Lohnzahlungspflicht, oder Kostentragungspflicht usw. des Arbeitgebers dann nicht erlischt, wenn er selbst die Überschreitung der Zuständigkeit veranlasst, oder ihr zugestimmt hat. Zwar entbehrt diese Versammlung den Charakter einer Betriebsversammlung, sodass die sie betreffenden Vorschriften nicht mehr direkt anwendbar sind, diese Pflichten treffen den Arbeitgeber dann aber aus den allgemeinen Rechtsvorschriften des Privatrechts, (Arbeitsvertrag etc.) zumindest wäre es dolos, wenn er die Zahlung verweigern würde.

2) Folgen für den Betriebsrat und den Versammlungsleiter.

Nach h.M. hat der Betriebsrat und der Versammlungsleiter die Pflicht, dafür zu sorgen, dass die sachliche Zuständigkeit der Betriebsversammlung nicht überschritten wird[3]. Dies ist zwar gewöhnlich - immer aber wenn durch die Behandlung einer Sache selbst schon der Betriebsfriede gefährdet wird - zu bejahen, es ist aber trotzdem eine Einschränkung zu machen.

Es kann keine selbständige Pflichtwidrigkeit sein, wenn der Betriebsrat eine Belegschaftsversammlung (eine Betriebsversammlung, die sich mit unzulässigen Gegenständen befasst, ist auch nichts anderes) abhält, denn hierzu ist er wegen des Grundrechts der Versammlungsfreiheit berechtigt.[4]

Jaenecke a.a.O. S. 381.

1) Dietz a.a.O. § 44 Anm. 12 a.

2) Neumann-Duesberg a.a.O. S. 223.

3) Fitting-Kraegeloh-Auffart a.a.O. § 44 Anm. 10, 11; Dietz a.a.O. § 44 Anm. 12, § 41 Anm. 9; Galperin-Siebert a.a.O. § 44 Anm. 2; BAG Beschl. vom 4.5.1955 in AP Nr. 1 zu § 44 BetrVG; LAG München vom 14.1.1955 in AblBayArbMin 1956 Teil C S. 86 ff.

4) Vgl. § 1 B II.

Ein Verstoss kann daher nur gegen die Zusammenarbeits- und Friedenspflichten des § 19 I, II BetrVG in Frage kommen. Solch ein Verstoss ist zu bejahen, wenn der Betriebsrat eine Versammlung einberuft, die er als Betriebsversammlung deklariert und die für ihre Abhaltung bestehenden Rechte in Anspruch nimmt, dann aber unzulässige Themen auf die Tagesordnung setzt, bzw. wenn der Versammlungsleiter es zulässt, dass solche Themen behandelt werden. Eine bloss formelle Unterbrechung der Betriebsversammlung ändert daran nichts. [1] Der Verstoss gegen die Zusammenarbeitspflicht liegt vor allem darin, dass der Arbeitgeber nicht für eine solche Belegschaftsversammlung aufkommen muss, er sich also nicht gefallen zu lassen braucht, dass der Betriebsrat auf seine Kosten, womöglich noch während der Arbeitszeit, eine solche abhält. Ein Verstoss gegen die Zusammenarbeitspflicht ist vor allem dann zu bejahen, wenn der Betriebsrat oder der Versammlungsleiter einen berechtigten Widerspruch des Arbeitgebers nicht beachten. Wenn gar der Arbeitgeber kraft des ihm in solch einem Fall zustehenden Hausrechts gegen den Versammlungsleiter oder gegen Teilnehmer eingreifen muss, so ist vor allem die Gefahr für den Betriebsfrieden gross. [2]

Daraus ergibt sich aber auch, dass eine Pflichtverletzung auf Seiten des Betriebsrats dann nicht anzunehmen ist, wenn der Arbeitgeber der Behandlung ausserbetrieblicher Gegenstände zugestimmt hat und auch keine Betriebsfriedensstörung (etwa auf Seiten der Arbeitnehmerschaft) zu befürchten ist. Wenn das BAG [3] andeutet, dass etwa bei staatlichem Notstand auf einer "Betriebsversammlung" ausserbetriebliche Dinge behandelt werden könnten, so ist dem nur soweit zu folgen, dass, wenn dies in solch einem Fall geschieht, keine Pflichtwidrigkeit des Betriebsrats oder Versammlungsleiters vorliegt, auch dass

1) Vgl. RAG Beschl. 10.7.1929, in ARS Bd. 6 S. 322.
2) Vgl. im Allgemeinen zum Betriebsfrieden und zur Zusammenarbeitspflicht unter § 2 A III 1,2 und § 3 A I.
3) BAG a.a.O. in AP Nr. 1 zu § 44 BetrVG.

es der Arbeitgeber u.U. dulden muss, eine Betriebsversammlung i.S. der §§ 41 ff BetrVG ist diese Versammlung jedoch nicht mehr.

Die Pflichtwidrigkeit begeht derjenige, der für die unzulässige Behandlung von Gegenständen auf der Betriebsversammlung verantwortlich ist und dadurch gegen die Zusammenarbeits- und Friedenspflicht verstösst. Das ist der Betriebsrat bzw. bestimmte Mitglieder desselben, die es veranlasst haben, dass der Gegenstand auf die Tagesordnung gesetzt wird, oder (und) der Versammlungsleiter, der nicht verhindert hat, (obwohl er es konnte) dass gegen die sachliche Zuständigkeit der Betriebsversammlung - von wem auch immer - verstossen wurde. Dies ist jeweils in jedem Fall zu entscheiden [1] und soll auch hier nicht im Einzelnen behandelt werden.

Eine grobe Pflichtverletzung von Betriebsrat oder einzelner seiner Mitgleider zieht die Folgen des § 23 BetrVG nach sich. Eine grobe Pflichtverletzung ist aber nur anzunehmen, "wenn sie handgreiflich und offensichtlich schwerwiegend ist." [2] Es ist hierbei auch der Zumutbarkeitsgerichtspunkt heranzuziehen und die Praktikabilität zu berücksichtigen. [3] Es mag dabei auch eine gewisse parallele Auslegung insofern vonnöten sein, dass man im allgemeinen immer dann eine grobe Pflichtverletzung annimmt, wenn eine Betriebsversammlung durch unzulässige Gegenstände ihren Charakter als solche verliert.

3) Folgen für die Teilnehmer.

Ob die Teilnahme von Arbeitnehmern an Versammlungen, die keine Betriebsversammlungen sind, eine Verletzung des Arbeitsvertrages darstellt, bemisst sich nach den allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsvertragsrechts und muss jeweils im Einzelfall entschieden werden. Es sei hier nur soviel gesagt, dass unbefugtes Verlassen der Arbeit und beharrliche Arbeitsverweigerung

1) BAG a.a.O. ebd.; LAG München a.a.O. S. 86 ff.
2) BAG a.a.O. ebd.
3) N e u m a n n - D u e s b e r g a.a.O. S. 223.

nur dann anzunehmen ist, wenn der Arbeitnehmer nach den gesamten Umständen nicht darauf vertrauen darf, dass es sich um eine ordnungsgemässe Betriebsversammlung handelt. [1]

Auch die Folgen der Betriebsfriedensstörung richten sich nach den allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsrechts, für die Betriebsversammlung gelten hier keine Besonderheiten. Personen, die den Betriebsfrieden gefährden oder stören, können,wie schon erwähnt, vom Inhaber des Hausrechts aus dem Saal gewiesen werden. Folgt der Betreffende dieser Aufforderung nicht, so liegt Hausfriedensbruch gemäss § 123 StGB vor. [2]

B) VERSTÖSSE IM BEREICH DER FUNKTIONELLEN ZUSTÄNDIGKEIT.

I. Verstösse gegen § 49 I, II BetrVG.

Hier kann auf das zu A II. Gesagte verwiesen werden. Es macht keinen Unterschied aus, ob der Betriebsfriede durch den Beratungsgegenstand an sich oder durch die Art und Weise seiner Behandlung gefährdet oder gestört wird. [3]

Der Betriebsrat und der Leiter der Versammlung haben auch hier die Pflicht eine Betriebsfriedensstörung durch die Betriebsversammlung zu vermeiden.

II. Andere Verstösse.

Die Überschreitung der funktionellen Zuständigkeit der Betriebsversammlung ist nicht möglich, da ihre Funktionen im Gesetz nicht in der Weise zwingend geregelt sind, dass eindeutig feststeht, was im einzelnen und wie es jeweils be-

1) Vgl. BAG Urt. vom 14.10.1960 - 1 AZR 254/58 in BB 1961 S. 178.
2) N e u m a n n - D u e s b e r g a.a.O. ebd.
3) Vgl. Ausführungen unter § 3 A I.

handelt werden müsste. Es gibt viele verschiedene Möglichkeiten für die Gestaltung einer Betriebsversammlung, von denen freilich einige im Gesetz genannt sind. Wird die Betriebsversammlung anders gestaltet, so verliert sie dadurch nicht ihre Eigenschaft als Betriebsversammlung, selbst wenn im Zusammenhang mit ihrer Durchführung der Versammlungsleiter oder der Betriebsrat Pflichtwidrigkeiten begehen. So ist zwar für die ordentliche Betriebsversammlung die Erstattung eines Tätigkeitsberichts vorgesehen, diese ist aber nicht wesentlich dafür, dass eine Betriebsversammlung im Sinne des Gesetzes vorliegt, denn es sind im Gesetz auch Betriebsversammlungen vorgesehen, auf denen kein solcher Bericht erstattet wird. Gem. § 44 1. Halbs. BetrVG kann die Betriebsversammlung Anträge stellen und zu Beschlüssen des Betriebsrats Stellung nehmen; bestimmte Teilnehmer haben Rederechte etc. Aber es ist keine Pflicht, dass die Versammlung und ihre Teilnehmer von diesen Rechten Gebrauch machen und ihre Rechte ausüben. Tun sie das nicht, aus welchem Grund auch immer, so liegt deshalb trotzdem noch eine Betriebsversammlung vor, d.h. sie verliert dadurch ihren Charakter nicht. Wohl aber können der Betriebsrat und der Versammlungsleiter gegebenenfalls auch grobe Pflichtwidrigkeiten mit den Folgen des § 23 BetrVG dadurch begehen, dass sie den Tätigkeitsbericht unterlassen oder die Rechte der Teilnehmer missachten.

L E B E N S L A U F .

Am 20. 6. 1935 wurde ich in München als Sohn des Uhrmachermeisters Jakob Wiesmüller und seiner Ehefrau Maria geb. Mayr geboren. Im September 1941 trat ich in die Volksschule in München ein. Ich besuchte dann noch die Volksschulen in Neubeuern/Inn und Rottenburg/Laaber. Vom 3. 9. 1946 bis 3. 3. 1947 besuchte ich die Gisela-Oberrealschule in München und von da an die Oberrealschule in Landshut/Isar, wo ich am 15. 7. 1954 das Abitur bestand.

An der Universität München begann ich im Wintersemester 1954/55 die Rechte zu studieren. Mein Studienverlauf war dann Folgender:

WS 1954/55 Universität München
SS 1955 " "
WS 1955/56 " "
SS 1956 Freie Universität Berlin
WS 1956/57 " " "
SS 1957 Universität Erlangen
WS 1957/58 " "
SS 1958/59 " "

An der Universität Erlangen legte ich auch am 14. 2. 1959 das 1. juristische Staatsexamen ab.

Seit 15. 3. 1959 war ich als Rechtsreferendar zuerst beim Amtsgericht Freising und dann in München beschäftigt, bis ich am 23. April 1963 das 2. juristische Staatsexamen ablegte.

Fotodruck

– Wiltrud Hogl, Erlangen Brüxer Straße 9, Telefon 16 36 –